



Rapport d'activité 2014

Rapport du Comité directeur
à l'Assemblée des délégué-e-s du 27 juin 2015

Sommaire

I	Avant-propos du président	2
II	Faits et données	4
1	Personnel	4
2	Organigramme	5
III	Régions	6
	Suisse alémanique	6
1	Alpes	6
	Grisons/Pays de Sargans, Haut-Valais, Obwald et Nidwald, Uri, Zoug/Schwyz intérieur	6
2	Moyen Pays	10
	Berne, Fribourg alémanique, Lucerne, Olten/Soleure	10
3	Nord-Ouest	14
	Argovie, Nord-Ouest de la Suisse	14
4	Est	16
	Haut-lac de Zurich, Suisse orientale, Zurich/Schaffhouse	16
	Suisse romande	18
5	Romandie	18
	Fribourg/Neuchâtel, Genève, Jura, Vaud	18
IV	Secteurs et branches	23
4.1	Secteur tertiaire	23
4.2	Secteur de l'artisanat	26
4.3	Secteur de l'industrie	31
4.4	Location de services	35
V	Politique syndicale	36
5.1	Congrès	36
5.2	Politique salariale	39
5.3	Immigration	40
5.4	Politique sociétale	42
5.5	Mouvement des rentiers	43

I Avant-propos du président

«Qu'est-ce que le temps? Et que signifie-t-il pour le syndicat Syna? On peut définir le temps comme étant la progression du présent, du passé vers le futur. A l'image de la progression des aiguilles sur le cadran d'une montre. Le passé, le présent et le futur – c'est le temps.»

Cette définition ouvrait mon discours d'investiture en tant que nouveau président Syna. Le Congrès de la mi-octobre à Brigue-Glis a marqué le coup d'envoi de notre campagne «Mon travail – mon temps», dont l'objectif est d'établir l'équilibre entre travail et loisirs. C'est la raison pour laquelle je retranscris ici la première partie de mon discours de l'époque.

Le rapport d'activité 2014 est une rétrospective de l'année écoulée. Il est bon, il est important de revenir sur notre travail syndical. Cela nous aide à prendre du recul par rapport à l'agitation du quotidien, pour acquérir une vue d'ensemble et répondre aux questions: «Qu'avons-nous accompli? De quoi pouvons-nous être fiers?»



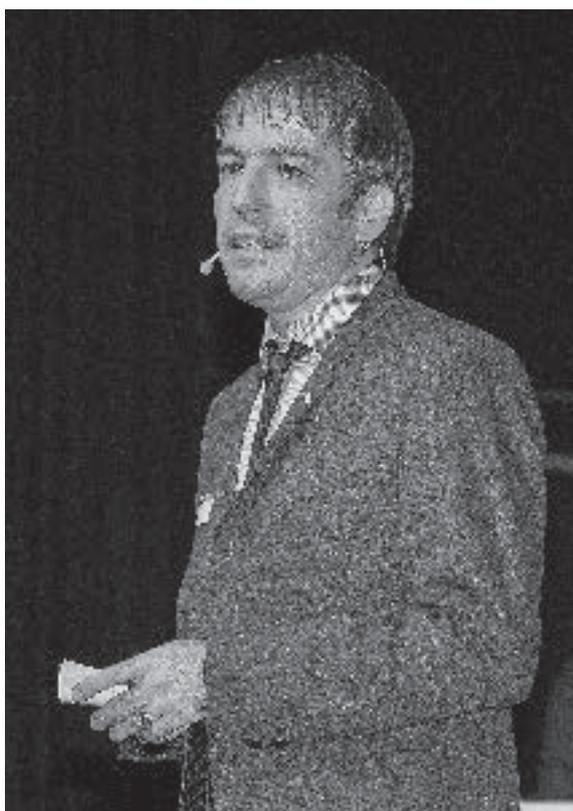
Le passé

«Lorsque je tourne mon regard vers le passé, c'est tout d'abord de la gratitude que je ressens. Tous ces syndicalistes, tous ces travailleurs et travailleuses qui se sont engagés pour des conditions de travail équitables, la sécurité au travail, des salaires dignes et la sécurité de l'emploi! Ce que nous accomplissons aujourd'hui repose sur le travail, l'engagement, et les sacrifices de nos prédécesseurs, chez Syna, dans les organisations antérieures, ainsi que dans d'autres syndicats et associations de travailleurs et travailleuses. Le système du partenariat social, l'AVS, l'assurance-chômage, les conventions collectives de travail, la loi sur le travail, tout cela, nous le devons à celles et ceux qui ont œuvré avant nous. Cet héritage du passé nous engage non seulement à préserver les acquis, mais aussi à les développer! Ce qui a été obtenu en faveur de la sécurité sociale ou de la participation des salarié-e-s est constamment remis en question par la domination du capital. A nous de nous montrer dignes de nos prédécesseurs!»

Les rapports des régions et des branches dans le présent document montrent comment nous nous sommes acquittés de cette tâche. Pour Syna, pour les travailleuses et travailleurs, 2014 a été une année mouvementée. Les conséquences d'importantes votations nous donnent aujourd'hui encore du fil à retordre. Syna continuera à s'engager en faveur des relations bilatérales avec l'Europe, tout en exigeant qu'elles soient réglées par des mesures d'accompagnement efficaces. Le refus d'un salaire minimum légal n'entrave en rien notre volonté d'obtenir des salaires minimaux corrects dans les CCT.

Le présent

«Selon les recherches sur le cerveau, le présent dure exactement 2,7 secondes. D'où la notion d'instant. Notre activité se déroule en une succession d'instant! Nous pouvons certes nous plonger dans le passé avec reconnaissance ou nostalgie, ou nous tourner vers le futur pour forger des plans si possible réalistes pour l'avenir de Syna. Mais nous ne pouvons agir que dans le présent ... Œuvrons donc



Le président Arno Kerst au Congrès Syna. Photo: Syna

maintenant, tous ensemble, pour un monde plus juste et plus digne!

Nous tous qui constituons Syna, soit plus de 60 000 membres et 200 collaborateurs et collaboratrices! Nous voulons un monde du travail juste et équitable. Avec nos collègues des SCIV dans le Bas-Valais et l'OCST au Tessin, avec notre organisation faïtière Travail.Suisse et avec d'autres associations de travailleurs et travailleuses, qui partagent nos objectifs. Nous y parviendrons en soutenant nos membres jour après jour, en négociant les CCT et en les faisant appliquer, en participant aux décisions politiques...

Les défis que nous relevons sont des défis actuels, et c'est bien ancrés dans le présent que nous saisissons les occasions de contribuer au progrès de notre époque!»

Ce rapport condense les activités de Syna pour 2014. Merci à toutes celles et ceux qui se sont engagés pour Syna, en faveur des travailleurs et travailleuses. Un grand merci à toutes celles et ceux qui ne sont pas nommément cités, non par mauvaise volonté mais en raison d'un manque de place. Ça n'enlève rien à la valeur de leur engagement et à notre gratitude!

Lorsque vous aurez achevé la lecture de ce rapport, gardez-en ce qui vous réjouit, vous réchauffe le cœur, puis remettons une fois de plus l'ouvrage sur le métier pour établir ensemble un monde du travail à visage humain!

L'avenir

«Où notre route conduira-t-elle Syna? Je l'ai dit au Comité, répété à la conférence des secrétaires et annoncé aux régions: vous avez élu un président convaincu que la seule instance qui indique la voie à suivre, c'est vous, les membres! Car le Comité, le Comité directeur et tous les collaborateurs et collaboratrices (dont je fais partie en tant que président) ont pour tâche de représenter vos intérêts dans l'économie et le monde du travail, dans la société et auprès de l'Etat.

Evidemment, avec plus de 60 000 membres, de nombreuses tâches sont dévolues à l'organisation Syna, conformément à nos statuts et règlements. Ces tâches sont exécutées par les membres de base et quelque 200 collaborateurs et collaboratrices, au Congrès, à l'Assemblée des délégué-e-s, au Comité et au Comité directeur, dans les structures régionales et au sein de commissions Syna. Tous ces organes et ces membres forment Syna, une entité apte à effectuer un travail efficace, sur mandat des membres et avec eux!

Comment agir? Là aussi, la réponse est claire: selon nos valeurs socio-éthiques! Les expériences que nous faisons au quotidien déterminent les décisions concernant l'orientation politique de notre syndicat et le choix des problèmes auxquels consacrer nos efforts, des décisions que nous prenons tous les quatre ans lors de notre Congrès. Aujourd'hui, nous œuvrons pour mener à bien la mission que vous nous avez confiée: établir l'équilibre entre le travail et les loisirs!»

Arno Kerst, président

II Facts & Figures

1 Personnel

La durée d'emploi dans l'entreprise a à nouveau augmenté. Autre nouvelle réjouissante: la progression du nombre de femmes occupant des postes cadres s'est poursuivie en 2015.

Répartition du personnel	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	de personnes	de postes (%)	de personnes	de postes (%)
	1. 1. 2015	1. 1. 2015	1. 1. 2014	1. 1. 2014
Nombre de femmes	118	98.40	109	91.90
Nombre d'hommes	90	85.10	93	89.25
Total	208	183.50	202	181.15
Nombre de Suisses/esses	161	140.60	162	143.75
Nombre d'étrangers/ères	47	42.90	40	37.40
Total	208	183.50	202	181.15

Environ un tiers de notre personnel est d'origine étrangère. Ou autrement dit, douze nationalités sont représentées chez les collaborateurs/trices de Syna. La Suisse est en tête (161), suivie de l'Italie (20) et du Portugal (12). Puis viennent la Bosnie, l'Allemagne, la France, la Croatie, la Macédoine, la Pologne, la Serbie, la Slovénie et l'Espagne.

Cadres	2014	%	2013	%
Nombre total	46	22.10	44	21.80
Dont hommes	27	58.70	30	68.20
Dont femmes	19	41.30	14	31.80
Age moyen	47 ans		50 ans	
Emploi dans l'entreprise durée moyenne	11.6 ans		13.2 ans	

Age moyen	1. 1. 2015	1. 1. 2014
Personnel	43	42
Femmes	41.3	40.2
Hommes	43.6	44.7

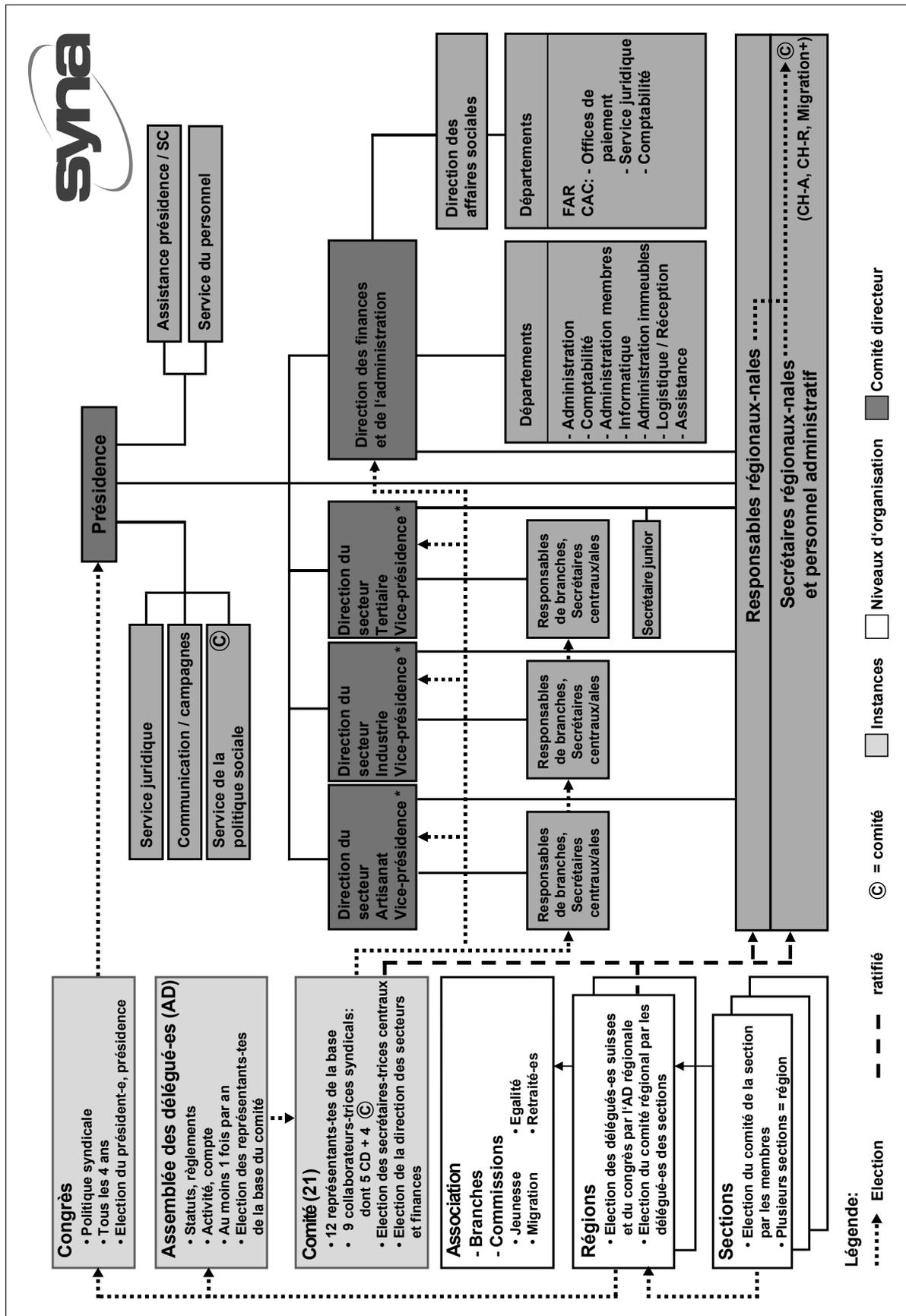
Durée moyenne de l'emploi dans l'entreprise

Personnel	8.32	7.74
Femmes	6.60	5.90
Hommes	10.10	9.90

Fluctuations	2014	2013
Effectif au 1. 1. 2014	202	208
+ Entrées	36	41
- Départs	30	47
Effectif au 1. 1. 2015	208	202
Fluctuations (Formule BDA)	14.63 %	22.93 %

Cette statistique ne tient pas compte de 8 apprenti-e-s de commerce, 3 apprenti-e-s médiamaticiens et 17 personnes chargées du nettoyage, rémunérées sur une base horaire.

2 Organigramme



III Régions

Suisse alémanique

1 Alpes

1.1 Grisons/Pays de Sargans

Secrétariat régional

L'équipe de Coire s'est fixé différents objectifs, parmi lesquels maintenir tout au long de l'année l'effectif des membres atteint au 1^{er} janvier 2014. Malgré de gros efforts de recrutement, nous avons malheureusement enregistré un léger recul à la fin 2014. La majorité des départs s'expliquent aisément: certains de nos fidèles membres sont décédés, d'autres ont osé le pas vers une activité professionnelle indépendante, tandis que d'autres encore sont retournés dans leurs pays d'origine en raison du manque de travail – dû par ex. à l'initiative sur les résidences secondaires. Il devient toujours plus difficile de convaincre de nouvelles recrues de rejoindre le syndicat. Nous remercions ici les membres de la base ainsi que nos collègues du Comité pour leur soutien dans le recrutement.

Au 1^{er} septembre 2014, Hans Maissen, responsable régional, a pris ses fonctions de responsable du secteur de l'artisanat et de membre du Comité directeur au secrétariat central à Olten. L'équipe de Coire le remercie pour l'excellente collaboration et lui souhaite beaucoup de succès.

Travail syndical

En 2014, nous avons traité des cas juridiques complexes, y compris des cas de faillite. Nous constatons régulièrement que les employé-e-s affectés attendent trop longtemps avant de réclamer leurs arriérés de salaire par écrit à leur employeur. Lorsqu'ils prennent enfin contact avec nous, il leur manque déjà deux ou trois mois de salaire. Ce long délai peut avoir pour conséquence un refus de l'indemnité en cas d'insolvabilité, en vertu de l'obligation de limiter les dommages. Grâce aux efforts de tous nos collègues, nous avons toujours obtenu le maximum pour nos membres.

La mode des licenciements avec effet immédiat s'amplifie chez les employeurs. En 2014, nous sommes parvenus à faire transformer trois licenciements immédiats, injustifiés, en licenciements ordinaires. Mais nous devons à l'avenir accorder plus d'attention à ce problème.

Nos négociations salariales avec Ems-Chemie AG ont à nouveau été fructueuses: nous avons signé une nouvelle Convention collective de travail, avantageuse pour les deux parties et valable pour plusieurs années.

Contact avec les membres

En septembre, et pour la seconde fois, la section de la construction de Coire a organisé, en collaboration avec le secrétariat régional, une excursion régionale qui nous a mené à la forge historique pour charrues de Schnaus. Quelque 60 membres y ont participé, puis se sont réunis autour d'une délicieuse grillade, occasion de discussions intéressantes.

C'est également la seconde fois que nous avons organisé à Ilanz un cours d'allemand à l'intention des Portugais. Nos membres en profitent, et c'est aussi une bonne occasion de recrutement. Nous continuerons à proposer ce cours qui connaît un grand succès.

**Hans Maissen, responsable régional,
et Irene Theus, collaboratrice administrative**

1.2 Haut-Valais

Employeurs pris au mot

Durant leur campagne précédant le vote de l'initiative sur le salaire minimum, les employeurs ont affirmé que les salaires devaient être déterminés par les partenaires sociaux. Syna Haut-Valais et les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV) ont écrit à 17 associations professionnelles du canton représentant les branches sans CCT, les mettant au défi de démontrer qu'il ne s'agissait pas de vaines paroles en les invitant à nous rejoindre à la table des négociations pour discuter des dispositions des CCT.



Au cours d'une conférence de presse, les partenaires sociaux présentent leur objectif de conclure une CCT cantonale avec toutes les branches ne bénéficiant pas encore d'une convention collective de travail. Photo: màd

Tout en sachant que le changement serait difficile à introduire dans certaines branches, nous espérons néanmoins obtenir réponse à notre lettre. Et effectivement, toutes les associations professionnelles nous ont confirmé leur foi dans le partenariat social. Nous leur avons alors demandé de prouver, avec nous, non plus en paroles mais en actes, que le partenariat social est bien vivant et efficace!

Nous partageons avec les SCIV un autre objectif: devenir partenaires sociaux du canton du Valais. Nous fondant sur la Loi sur le personnel, nous avons demandé au canton du Valais de nous accepter en tant que partenaires sociaux pour les employé-e-s du canton et de négocier avec nous.

Partenariat social

Le Conseil d'Etat l'a décidé: Brigue sera le site de l'Hôpital du Haut-Valais. La réorganisation se fera sur les dix à quinze prochaines années. Tous les emplois seront préservés, mais de nombreux employé-e-s verront leur lieu de travail passer de Viège à Brigue. Syna veillera à ce que les conditions de la CCT soient respectées et à ce que le personnel ne soit pas lésé. Il faut impérativement trouver des solutions durables pour la réaffectation des bâtiments sur le site de Viège et y créer des emplois supplémentaires.

Lonza a poursuivi son plan de restructuration et supprimé avant fin 2014 les 400 emplois annoncés. Grâce à la bonne coopération entre partenaires sociaux, les licenciements ont pu être évités dans la très grande majorité des cas. Les nouveaux produits de l'entreprise ont par ailleurs généré quelque 60 nouveaux postes de travail. Lonza reste le plus grand employeur de notre région. Il est essentiel que le canton fasse tout ce qui est en son pouvoir pour que les conditions restent idéales, pour toutes les entreprises industrielles.

Les partenaires sociaux de différentes CCT cantonales ne sont malheureusement pas parvenus à un accord au cours des négociations salariales 2015. C'est entre autres le cas pour le second-œuvre. Par ailleurs, certaines branches n'ont eu aucune négociation salariale. Les employeurs, invoquant des prétextes fallacieux, n'étaient tout simplement pas prêts à accorder une hausse de salaire à leur personnel. Syna regrette cette décision et demande des ajustements de salaires ainsi que des négociations. Les employé-e-s l'ont mérité par leur dur labeur et ce serait le signe d'un respect réciproque entre partenaires sociaux.

Secrétariat régional

Au cours du Congrès Syna, qui s'est déroulé à Brigue les 17 et 18 octobre 2014, Arno Kerst a été

élu nouveau président de Syna et l'on a rendu honneur à Kurt Regotz qui quittait sa fonction. Kurt continuera à travailler avec nous un certain temps et il siège toujours dans différentes commissions. Le Congrès a remporté un vif succès. Nous avons largement contribué aux préparatifs et avons su donner à nos hôtes l'image d'une région sympathique.

Pour la huitième fois, notre région du Haut-Valais a accru l'effectif de ses membres, grâce au travail de notre recruteur externe. Nous sommes désormais la région de Syna qui compte le plus de membres. Les adhésions à Syna font honneur à notre engagement en faveur des travailleurs et travailleuses.

Johann Tscherrig, responsable régional

1.3 Obwald et Nidwald

Secrétariat régional

Grâce au soutien de Ruedi Baumann (secrétaire régional, Altdorf) et de Sabine Hunger (responsable de la politique sociétale, secrétariat central), l'équipe de Stans a fort bien fonctionné pendant mon absence, motivée par une opération au genou.

Nous avons eu la satisfaction de voir l'effectif de nos membres rester stable, et nous avons pu compter sur l'aide du comité régional, en particulier en la personne du président régional Fredy von Ah.

En collaboration avec le service juridique et les secrétaires centraux, nous avons obtenu un total de 41 000 francs pour nos membres. Grâce à la grande confiance instaurée, le secrétariat régional est devenu un lieu d'accueil important. Le nombre de conseils prodigués pour des questions de droit du travail a augmenté, et la croissance des années précédentes a été ressentie.

Travail syndical

La nouvelle commission paritaire créée dans l'artisanat du métal s'est bien positionnée, grâce entre autres à Syna, et veille à l'application de la CCT dans les régions de Lucerne, Obwald et Nidwald.

Pour nos membres de la section immigrants, nous avons organisé une soirée d'information

sur les assurances sociales en Suisse, très bien accueillie. La section a également tenu sa première Assemblée générale. Les thèmes statutaires, bien sûr, mais aussi l'exposé du secrétaire central Nicola Tamburrino sur le modèle de préretraite pour les plâtriers et peintres ont suscité un grand intérêt. Nous poursuivons dans cette voie.

La commission tripartite pour le marché du travail des cantons d'Uri, Obwald et Nidwald a effectué une rétrospective de ses dix ans d'activité. Syna et le personnel y sont représentés par Fredy von Ah et par moi-même en tant que président de la Commission.

Contact avec les membres

En 2014 aussi, nous avons proposé différentes activités à nos membres: les seniors ont visité la fromagerie de démonstration à Seelisberg, les apprenti-e-s ont été récompensés pour l'obtention de leur diplôme par une petite fête, et l'excursion régionale nous a mené à Bellinzona, où nous avons savouré le soleil automnal.



Le secrétariat régional de Stans, très fréquenté.

Photo: Syna

Le Regiopass est très apprécié. Il s'est avéré payant de proposer sa réservation sur le nouveau site Internet régional.

Un grand merci à toutes et à tous, poursuivons ainsi en 2015!

Urs Gander, secrétaire régional

1.4 Uri

Politique et partenariat social

Les syndicats et le PS ont pour la première fois organisé une fête commune du 1^{er} mai à Altdorf. Une centaine de personnes y ont pris part, malgré le mauvais temps. Le thème central de la fête, animée par Edith Rosenkranz, présidente de l'union des syndicats d'Uri, a été l'initiative sur les salaires minimums. Kurt Regotz, président de Syna, et Andy Tschümperlin, Conseiller national socialiste d'Uri, se sont exprimés à ce sujet. Dans son intervention, le Conseiller d'Etat Markus Züst a souligné l'importance des syndicats, indiquant qu'ils constituaient, avec les partis de gauche et les Verts, les seules forces politiques s'engageant en faveur d'une justice sociale.

Le partenariat social a mené avec succès les négociations salariales avec l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) Uri et Auto AG Uri (AAGU). La commission paritaire (CP) de la section d'Uri de l'UPSA a négocié des ajustements de salaires. Au 1^{er} janvier 2015, l'ensemble du personnel de la section d'Uri de l'UPSA soumis à la CCT recevra une augmentation de salaire de 50 francs, tandis que l'augmentation pour les salaires minimums se situe entre 50 et 150 francs.

Quant au personnel de l'AAGU, il recevra également une hausse de salaire. Elle sera de 15 à 40 francs pour les chauffeurs. Le personnel soumis à un système salarial évolutif et qui n'a pas encore atteint le maximum passera dans la classe supérieure. La fourchette salariale sera augmentée de deux pour cent.

Secrétariat régional

Dans le canton d'Uri, Syna et le travail syndical en général sont étroitement associés au nom de Toni Walker. Celui-ci s'est engagé depuis 1994 pour les droits des travailleurs et travailleuses en tant que secrétaire régional, responsable régional



Le nouveau et l'ancien: Thomas Huwyler (à gauche) reprend le secrétariat régional d'Altdorf après Toni Walker.

Photo: Syna

et coordinateur des régions de Suisse centrale. Le 1^{er} septembre 2014, Toni Walker est entré en fonction comme secrétaire central à la Centrale à Olten. Depuis le 1^{er} août 2014, c'est moi, Thomas Huwyler, qui ai repris la responsabilité de la région d'Uri. En collaboration avec une équipe bien rodée, je poursuis le travail de Toni Walker, m'engageant dans le canton pour le partenariat social.

Il nous a quittés

Josef «Jupi» Lustenberger a lui aussi exercé une grande influence sur le travail syndical à Uri. Né en 1961, notre collègue nous a quittés cette année au terme d'une longue maladie. Le 20 septembre 2014, ses amis, connaissances, ainsi que de nombreux syndicalistes ont pris part à la cérémonie religieuse à Seedorf pour lui rendre un dernier hommage et entourer sa famille.

Thomas Huwyler, responsable régional

1.5 Zoug/Schwyz intérieur

Première Assemblée générale de la grande section Schwyz intérieur

Elle s'est déroulée le 1^{er} février 2014 à la Rose à Ibach, réservant différentes surprises aux quelque 120 participant-e-s, qui ont pour commencer reçu un cadeau de bienvenue. Les affaires



La Gewa a été l'occasion de présenter Syna à la population et d'engager la discussion avec différents employeurs.

Photo: Syna

syndicales ont été traitées après un généreux souper. Le nouveau comité a été élu à l'unanimité, sous les applaudissements. Au moment du dessert, des billets ont été distribués pour la grande tombola, dont le lot principal était un grand gril. Cette Assemblée générale a remporté un franc succès et le nouveau comité aborde l'avenir avec confiance.

Congrès Syna

Les 17 et 18 octobre 2014, dix délégué-e-s de la région Zoug/Schwyz intérieur se sont rendus en Valais pour deux jours d'un inoubliable Congrès. Arno Kerst y a été élu nouveau président tandis que l'on rendait hommage à Kurt Regotz, qui quittait sa fonction. Le thème principal du Congrès «Mon travail – Mon temps» a été longuement discuté et traité en profondeur. Les représentant-e-s de notre région ont été unanimes à estimer que ce thème sera très important pour la population. Le programme de la soirée était excellent: nous avons eu le plaisir d'assister à un concert de l'artiste Sina, qui chantait en dialecte.

Secrétariat régional

Tous les quatre ans se déroule à Seewen l'exposition artisanale Gewa. En 2014, elle a attiré 30 000 visiteurs et visiteuses. Syna y tenait un stand avec Travail.Suisse Zoug/Schwyz, parce qu'il était essentiel à mes yeux d'exposer à la

population le travail qu'accomplit Syna et de montrer que nous sommes bien représentés dans la région. Cette action fructueuse nous a permis de recruter dix nouveaux membres et a été l'occasion d'entretiens intéressants avec différents employeurs. Syna s'est présenté en tant que partenaire social constructif, ce qui est très important dans notre région.

Enfin, notre région Zoug/Schwyz intérieur est cette année encore parvenue à accroître l'effectif de ses membres. Nous comptons ainsi 1497 membres au 31 décembre 2014, soit 24 de plus que l'an dernier. Un grand merci à celles et ceux qui ont contribué à ce succès!

Freddy Gisler, secrétaire régional

2 Moyen Pays

2.1 Berne

Secrétariat régional

En 2014, nous nous sommes engagés pour que Syna gagne en notoriété dans le canton et nous avons noué de nombreux nouveaux contacts. Un défi que nous avons abordé avec élan. Lentement, mais sûrement le succès a récompensé nos inlassables efforts!

Notre nouvelle équipe a dû commencer par établir la liste des tâches à effectuer, tout en s'évertuant à redresser la courbe du recrutement des membres. Parallèlement, nous avons entretenu le contact avec nos membres à l'occasion de différentes séances d'information dans la région. Nous les avons motivés à collaborer à nos actions et avons commencé à établir un réseau de personnes de confiance.

Nos membres confrontés à de gros problèmes professionnels attendaient une aide immédiate de notre part. En contrôlant leurs contrats de travail et fiches de salaires, nous avons souvent constaté des irrégularités: non-respect des horaires, affectations modifiées à court terme et obligation d'effectuer plus de travail que convenu contractuellement. Certaines personnes ont été licenciées avec effet immédiat ou ont subi une énorme pression en raison d'une absence pour cause de maladie ou d'accident. Les jeunes

et les anciens employé-e-s sont également touchés. En cette période difficile, le soutien que le syndicat peut offrir revêt une importance particulière. Les personnes concernées se sentent prises au sérieux et nous les informons de leurs droits et de leurs devoirs. Ensemble, nous définissons la marche à suivre.

Notre engagement, notre volonté de ne pas lâcher prise, par exemple lorsque nous avons obtenu des certificats de travail corrigés ou des dédommagements, ont été récompensés par la reconnaissance de nos membres.

Grâce au généreux soutien financier des sections et de la région, nous avons pu acquérir un stand pour nos actions ainsi que des sacs pratiques et des fanions marqués de notre logo.

Brunch sur le Gurten

Nos activités se sont inspirées du mot d'ordre «Mon travail – Mon temps». Nous avons ainsi organisé une enquête doublée d'un concours, demandant aux passants s'ils effectuaient du travail gratuit, et si oui, combien. Les participant-e-s au concours pouvaient remporter des bons pour un brunch sur le Gurten, «montagne» chère au cœur des Bernois. L'évaluation de la petite centaine de talons-réponse récoltés a montré que le travail gratuit progresse rapidement.

Les fans asiatiques de Syna

Jolie anecdote: à Berne de nombreux groupes de touristes, pour la plupart asiatiques, visitent la vieille ville et le marché avant de se rendre au Palais fédéral. L'un de ces groupes est passé devant notre stand, et certains ont voulu savoir ce qu'est Syna. Malgré la barrière de la langue, ils ont fini par arborer fièrement les casquettes Syna, poursuivant leur chemin en nous faisant une sympathique publicité.

Le programme s'annonce tout aussi chargé pour 2015 – nous ne relâchons pas nos efforts!

Susanne Meierhans, responsable régionale

2.2 Fribourg alémanique

Secrétariat régional

Nous avons dû, à notre grand regret, nous séparer de notre collaboratrice externe Hildegard

Hiltbrunner. D'autre part, Franziska Gasser, collaboratrice administrative, a quitté l'équipe de Tavel à la mi-décembre. Les bouleversements survenus au sein du secrétariat régional ne nous ont pas permis d'effectuer un recrutement actif suffisant. L'équipe fait cependant de gros efforts pour améliorer constamment le suivi des membres et le recrutement. Dans le canton de Fribourg, le service externe sera probablement redéfini, avec deux personnes qui se répartiront les régions germanophone et francophone.

A notre grand plaisir, Yves Gygax a rejoint notre équipe au printemps 2014. Ce père de famille de 35 ans travaille à la CAC de Tavel et habite à Guin. Son bilinguisme est très apprécié, aussi bien par ses collègues que par les membres.

Fermeture de Pavatex à Fribourg

Le 22 octobre 2014, le conseil d'administration de Pavatex, fabricant de panneaux isolants en fibre de bois, a annoncé la fermeture de l'usine de Fribourg pour la fin de l'année: 45 des quelques 80 emplois seront ainsi supprimés. Malgré le souhait exprimé par les collaborateurs/trices, les syndicats n'ont pas été autorisés à participer aux négociations d'un plan social. Le 11 novembre 2014, le personnel a alors décidé, avec le soutien des syndicats, d'entrer en grève et de bloquer l'accès au site et à la production. La solidarité témoignée à nos membres s'est exprimée lors d'une marche aux flambeaux à Fribourg, organisée par les syndicats et soutenue par de nombreux sympathisant-e-s. La grève s'est achevée le 14 novembre 2014, lorsque la direction a enfin accepté la principale revendication des syndicats: participer aux négociations du plan social. Bien que prévoyant des négociations ardues, les travailleurs et travailleuses ont conservé leur détermination et les syndicats ont poursuivi leur objectif avec ténacité.

Entreprise traditionnelle Schumacher SA, Schmitten

Le personnel du relieur Schumacher SA à Schmitten a dû aider l'entreprise à surmonter un manque de liquidités. Le personnel a renoncé temporairement à son 13^e salaire pour l'année 2014, afin d'assurer la survie de l'entreprise et de



A travers une grève, le personnel de Pavatex a obtenu la participation des syndicats au plan social. Photo: Syna

garantir les places de travail. Syna, les représentant-e-s de la branche ainsi que le Comité directeur ont signé un accord permettant de surmonter aussi bien les défis financiers à court terme que les difficultés pécuniaires à plus long terme. Il a été décidé de ne pas révéler le détail du paquet de mesures. Cet accord n'est pas compris de la même manière par les deux parties. Le renoncement au 13^e salaire a donné lieu à des discussions ardues. L'employeur ne peut simplement ignorer les prescriptions de la CCT.

Kathrin Ackermann, responsable régionale

2.3 Lucerne

Grillades sur des chantiers

Dans le cadre d'un programme de présence et de recrutement, l'équipe de Lucerne a organisé en mai et juin différentes grillades sur des chantiers, par exemple à Dagmersellen et Emmen. Une fois le gril à gaz installé, nous avons prégrillé 120 saucisses et de la viande, coupé 20 kilos de pain et préparé des places assises pour 80 personnes. A midi, tout était prêt et nous avons

mangé dans la bonne humeur. Toutes les pauses de midi devraient se dérouler ainsi: partager un repas offert, en plein air, dans une ambiance de bonne camaraderie. «Mes compliments à la cuisine!», a lancé un ouvrier en riant. A la fin du repas, nous avons engagé la discussion: «Es-tu déjà membre?» Bientôt, les derniers morceaux de viande furent sur le gril. Avec des remerciements ou un signe de tête, les ouvriers ont ensuite pris



Ventres pleins et visages souriants: Michele Paternostro, secrétaire régional, pendant une grillade sur un chantier. Photo: Katja Blust



Katja Blust (à droite) avec Alain Berset, Conseiller fédéral invité au Congrès Syna. Photo: Syna

congé. L'un d'entre eux a plaisanté: «A la semaine prochaine!»

Il vaut vraiment la peine d'organiser de telles actions, qui sont chaque fois l'occasion de recruter de nouveaux membres. Selon notre comptable Meinrad Amstutz, nous couvrons sans peine les frais de repas! Tout va donc pour le mieux dans le meilleur des mondes!

Secrétariat régional

Les grands moments de 2014 ont été constitués des petites ou grandes victoires que nous avons remportées au quotidien en faveur de nos membres. Les impôts à la source ont été mal calculés? Les allocations familiales oubliées? L'entreprise à fait faillite? Nous prenons aussitôt le problème en main! La semaine, le mois, l'année passent ainsi très vite. Le secrétariat fonctionne généralement à plein régime et je profite de cette occasion pour remercier chacun et chacune de l'engagement témoigné!

Il y a deux choses que j'aimerais encore évoquer ici: tout d'abord, je suis d'avis que nous devrions chercher à renforcer nos liens avec les politiciens régionaux et nationaux, ainsi que j'en ai donné l'exemple au Congrès de Brigue, montrant que je ne craignais pas d'approcher les politiciens du Conseil fédéral. Ma fameuse photo avec Alain Berset doit nous rappeler qu'en tant que syndicat, nous n'avons pas à adopter un profil bas, mais qu'au contraire, nous pouvons défendre notre travail syndical la tête haute, y compris vis-à-vis de la collectivité!

Je tiens ensuite à féliciter deux de nos collègues qui, à l'occasion du repas de fin d'année, ont fêté leurs 20 ans de travail pour le syndicat! Meinrad Amstutz et Michele Paternostro ont contribué, chacun à sa manière, aux bons résultats de Lucerne: l'un dans la comptabilité et l'autre dans le recrutement des membres. Santé et à notre succès en 2015!

Katja Blust, secrétaire régionale

2.4 Olten/Soleure

Rétrospective politique

Soumis à votation populaire, le projet sur le financement et l'aménagement de l'infrastructure ferroviaire (FAIF) a été clairement approuvé avec 62 pour cent de oui, et l'initiative populaire «Financer l'avortement est une affaire privée» encore plus clairement rejetée avec 69,8 pour cent de non. L'initiative «Contre l'immigration de masse» est tout juste passée, avec 50,3 pour cent de oui. L'arrêté fédéral concernant les soins médicaux de base a remporté une très vaste majorité de 88 pour cent des votes, tandis que l'initiative sur les salaires minimaux a été très clairement refusée avec 76 pour cent de non. Le peuple a rejeté l'initiative de la restauration sur la TVA avec 71,5 pour cent des voix, et l'initiative pour une caisse-maladie unique avec 61,8 pour cent.

Trois autres objets ont été clairement rejetés lors d'une votation populaire: l'abolition de l'imposition forfaitaire a récolté 59,2 pour cent de non, l'initiative Ecopop pour une limitation de l'im-



En 2014, le peuple a à nouveau voté sur des sujets syndicaux, par exemple l'introduction d'un salaire minimum. Photo: Syna



La délégation de la région Olten/Soleure au Congrès Syna.

Photo: Syna

migration 74 pour cent de non et l'initiative sur l'or 77 pour cent de non.

Congrès Syna

Huit délégué-e-s de la région Olten/Soleure se sont rendus au Congrès Syna en Valais, où ils ont passé deux journées inoubliables, avec notamment l'élection du nouveau président Arno Kerst et l'hommage rendu au président sortant Kurt Regotz. Le thème principal du Congrès «Mon travail – Mon temps» a été débattu en profondeur. Nos représentant-e-s de la région sont unanimes à juger que ce thème sera très important pour la population.

Secrétariat régional

Le 1^{er} avril 2014, nous avons accueilli au sein de notre équipe Càtia Santos, nouvelle secrétaire régionale et collaboratrice externe.

En ce qui concerne l'effectif de nos membres, l'évolution 2014 a été positive. Bien que globalement nous ayons enregistré un résultat légèrement en deçà de l'objectif fixé, nous avons recruté 190 nouveaux membres, ce qui représente près de dix pour cent de notre effectif total. Cette évolution démontre la qualité de notre travail. Le re-

crutement doit rester, avec notre travail syndical, au cœur de notre activité. Si nous voulons rester un syndicat fort et avoir les moyens de nous engager efficacement en faveur d'un environnement de travail équitable et digne, nous devons accroître le nombre de nos membres.

En tant que responsable régional, je remercie tous les membres pour leur fidélité et leur engagement dans le syndicat. Un grand merci également à tous mes collègues, à Bojan Trajkov, ainsi qu'aux deux recruteurs Mentor Ademi et Agron Gjuraj pour leur inlassable travail. Et enfin, je remercie le comité régional et les comités de sections pour leur précieuse collaboration.

Zabedin Iseini, responsable régional

3 Nord-Ouest

3.1 Argovie

Activité politique

Riches de notre longue expérience, nous avons entamé la nouvelle année sans problème, et c'est pleins d'élan que nous avons abordé les défis qui

nous attendaient: recrutement de membres, soutien aux membres (dans une situation économique plutôt délicate), planification de l'année, etc. Et puis il y a eu les actions avec dépliants, les actions avec des stands, à la gare, la mobilisation de la population en faveur d'un oui à l'initiative sur les salaires minimaux, votée le 18 mai 2014. Quant au résultat frustrant de cette dernière, il se passe de commentaire!

Contacts avec la population

Nous proposons différentes offres pour les jeunes en apprentissage. Pour les collègues plus âgés, nous organisons tous les deux ans un voyage dans la région, et quant aux seniors, l'après-midi des retraité-e-s alterne avec l'excursion. Il n'y a que les familles auxquelles nous n'avions rien à proposer. C'est la raison pour laquelle le comité régional a eu l'idée de mettre sur pied une journée de jeu en famille, destinée en priorité aux jeunes membres et jeunes professionnels/lles.

Toute la population de la région était invitée, en particulier les jeunes familles qui ne sont pas encore membres de Syna. Un stand d'information leur permettait de découvrir Syna et nos prestations et d'apprendre où l'on peut épargner. Nous avons organisé tables et bancs pour manger et discuter confortablement. Peu à peu, des discussions animées se sont engagées sur le thème du travail syndical et des objectifs atteints en faveur des travailleurs et travailleuses.



Stand d'information et casse-croûte pour les participant-e-s à la journée de jeux en famille.

Photo: Marco Piovaneli

Pendant ce temps, les enfants profitaient de l'aire de loisirs et des jeux. Environ 90 invité-e-s, petits et grands, ont partagé un repas gratuit et les enfants ont reçu un petit cadeau de Syna.

Les aides des sections et du secrétariat régional ont été récompensés par les visages rayonnants des enfants et la satisfaction des parents, qui sont repartis en emportant volontiers notre documentation.

Ce fut une journée réussie, qui aura désormais sa place dans l'agenda de la région d'Argovie.

Secrétariat régional

L'année 2014 a apporté des changements. Notre collègue, qui travaillait à 50 pour cent pour la branche du nettoyage, a dû nous quitter pour des raisons de santé. Au début, espérant son retour, nous avons tenté de palier à son absence par du travail temporaire. Notre espoir ayant malheureusement été déçu, nous nous sommes résignés à publier une annonce pour le poste à pourvoir et avons engagé une autre personne vers le milieu de l'année.

Une telle situation laisse des traces et c'est dans ce type de contexte que le thème du Congrès «Mon travail – Mon temps» prend toute sa signification. Prenons le temps dont nous avons besoin, qui sait si nous aurons encore le temps plus tard.

Thomas Amsler, responsable régional

3.2 Suisse du Nord-Ouest

Secteur de la santé

La prise de contact pour les négociations d'une CCT dans le domaine hospitalier et les négociations correspondantes dans les différents hôpitaux cantonaux a débuté presque simultanément à Bâle-Campagne et Bâle-Ville.

Bâle-Campagne

Les discussions pour la CCT ont débuté en janvier 2012 avec l'hôpital cantonal externalisé et la clinique psychiatrique de Bâle-Campagne. Les documents de base étaient établis dès décembre 2012 et les négociations officielles ont pu démarrer. Il a fallu 25 sessions de négociations pour parvenir à un résultat solide au moyen du partenariat social. A celles-ci se sont ajoutées au moins

autant de séances de préparation avec les associations, des séances supplémentaires avec la commission d'accompagnement, les commissions d'entreprise, et, naturellement, avec les membres. C'est ainsi qu'a été rédigée une convention d'environ 70 pages comprenant sept règlements. La CCT des hôpitaux cantonaux de Bâle-Campagne constituera la future référence juridique pour les conditions de travail d'environ 90 pour cent des 4500 employé-e-s des trois sites hospitaliers et de la clinique psychiatrique. Son texte est solide, il contient quelques bonnes améliorations, mais certaines revendications ont également été abandonnées. La présentation de la CCT dans les différents sites est prévue en 2015. La CCT devrait être signée fin juin 2015, une fois les consultations avec les différentes associations terminées. Elle entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Bâle-Ville

A Bâle-Ville, les employeurs se sont accordé nettement plus de temps et ce n'est que vers le milieu 2013 que les choses ont commencé à bouger. Le temps d'établir les bases et d'entamer enfin les négociations, on était déjà début 2014. Contrairement à Bâle-Campagne, la CCT pour les hôpitaux de Bâle-Ville est facultative. Les employeurs n'avaient en fait l'intention de conclure qu'un contrat-cadre avec les associations, ce qui n'a pas vraiment fonctionné. Deux hôpitaux, à l'orientation divergente, ainsi que la clinique psychiatrique de Bâle prennent part aux négociations. Environ 80 pour cent des quelque 7500 employé-e-s seront soumis à la CCT de Bâle-Ville.

Le retard pris avec le début des négociations a constitué une difficulté, et les employeurs ont subi une plus forte pression. Si le nombre des sessions de négociations a été moindre, elles ont par contre été plus intenses et plus longues. En raison du peu de temps dont nous avons disposé pour la rédaction de la CCT, il faut s'attendre à ce que la Commission de la CCT doive ajouter des commentaires pour clarifier différents articles. Cette CCT doit, elle aussi, entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Irene Darwich, secrétaire centrale pour la santé, et Stefan Isenschmid, secrétaire régional du secteur tertiaire, ont pris part à la préparation.

Stefan Isenschmid, responsable régional

4 Est

4.1 Haut-lac de Zurich

Thème central: le secteur de l'industrie

Dans le canton de Glaris, Electrolux a abandonné son site de production de Schwanden; 140 employé-e-s ont perdu leur emploi. Quant à nous, nous avons retroussé nos manches pour leur offrir un soutien actif. Au cours d'une procédure de consultation, nous avons indiqué à la direction de l'entreprise des solutions permettant d'éviter la fermeture. Nous avons ensuite organisé une réunion d'entreprise, riche en émotion: de nombreux employé-e-s ont en effet passé toute leur vie professionnelle dans l'entreprise.

Malgré nos bonnes idées, la fermeture n'a pu être évitée. Nous avons donc orienté notre engagement vers le soutien de nos membres et la négociation d'un plan social méritant son nom, en remportant des succès concrets. Au terme de cette action, nous concluons que lorsqu'il s'agit d'entreprises dont la direction n'est pas en Suisse, et qui n'ont pas de lien avec la région, il est très difficile d'obtenir de grands résultats syndicaux. Pour les responsables étrangers, le site de production de Schwanden n'est qu'un point sur la carte, pire, un simple facteur de coûts.

Le secteur de la construction, par contre, se porte bien. L'activité sur les chantiers autour du lac de Zurich a été intense et les prix de l'immobilier n'ont cessé de grimper. Les entreprises du secteur principal de la construction et du second-œuvre dans notre région ont eu suffisamment de travail. Il n'y a donc eu ni licenciements importants ni fermeture d'entreprise. La question se pose cependant de savoir combien de temps cette situation pourra durer. La réserve de terrains à construire se réduit et les cantons, tout comme les communes, adoptent une politique très restrictive en matière de déclasserment.

Sections

Nos comités de sections ont toujours autant de peine à remplacer les membres qui partent. La région d'Einsiedeln, qui a trouvé en la personne de Karl Marty un nouveau président, constitue une réjouissante exception.

Secrétariat régional

Notre région se porte bien. En 2014, nous avons à nouveau pu faire progresser légèrement l'effectif de nos membres. Cette progression n'a été possible que grâce au grand engagement de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices! Nous nous sommes fréquemment déplacés pour engager la discussion sur les chantiers, dans les kiosques et dans les entreprises du secteur de l'industrie, nouant ainsi d'intéressants contacts. Ces dernières années, Syna s'est forgé une réputation de partenaire social fiable, aussi bien sur la rive droite que sur la rive gauche du lac de Zurich. Ce dont nous profitons à présent.

2015 sera pour nous une année de changements. Jakob Solenthaler, notre responsable régional de longue date, ne travaille malheureusement plus parmi nous depuis début décembre. Mais le reste de notre équipe avec Ivana Guggenbühl, Francesco Cosentino et Andreas Stocker, saura surmonter ce défi.

Andreas Stocker, secrétaire régional

4.2 Suisse orientale

Passionnement

Intéressant! Excitant! Crevant! Exigeant! Fabuleux! Voici en cinq mots le travail de l'année 2014 dans la région de Suisse orientale.

A peine avait-on tourné la page de janvier, que les cartes de Noël arrivaient déjà au secrétariat: l'année a passé au rythme de Patrick Küng dévalant une piste de ski. L'équipe de Suisse orientale n'a pourtant pas décroché le titre de championne du monde l'an dernier. Quelques chutes font partie de la vie syndicale, ce qui ne nous a pas empêchés d'enregistrer de beaux succès dans notre région.

Engagement pour les travailleurs et travailleuses

Grâce à une action conjointe menée au printemps par trois secrétariats régionaux, de nombreux ouvriers du bâtiment ont pu faire valoir leurs droits. Un employeur ayant ignoré des années durant les prescriptions de la Convention nationale, Syna a organisé une réunion d'entreprise pour chercher une solution avec le personnel.



L'équipe de Suisse orientale: soudée. Photo: Patrik Jud

Sur le chemin du retour, Danilo Ronzani, notre responsable régional, a déclaré: «C'est ça le travail syndical: aider les gens et les convaincre qu'en étant membres du syndicat, ils s'engagent pour une bonne cause!» C'est le reflet de notre important travail syndical dans les régions.

Comme pour une course de coupe du monde, il faut, pour qu'un syndicat ait du succès, qu'il maîtrise les passages clés. Les membres doivent bénéficier d'un bon suivi. Et il faut aussi accroître leur effectif, pour renforcer le mouvement syndical. Cependant, les passages moins spectaculaires ont aussi leur importance: pour notre travail en Suisse orientale, il est important que Syna soit présent dans les médias puisque c'est le moyen de faire connaître les préoccupations des travailleurs et travailleuses à un plus large public. Notre équipe a donc publié un communiqué de presse exposant la charge de travail pesant sur le personnel de vente en période de Noël. Nous avons également insisté à plusieurs reprises sur les inégalités salariales entre femmes et hommes, ce qui n'est pas une mince affaire dans une région aussi conservatrice que la nôtre.

Secrétariat régional

Contrairement aux skieurs et skieuses, les syndicalistes ne se cantonnent pas à une spécialité. Et ils ont l'esprit d'équipe. Sans une bonne collaboration entre nos secrétariats à Frauenfeld et Saint-Gall, le succès ne serait pas au rendez-vous. Et sans nos abeilles laborieuses dans l'administration, nous n'avancerions pas. Sans un engagement passionné pour les travailleurs et travail-

leuses de Suisse orientale, nous ne toucherions jamais au but.

Equipe de Suisse orientale

4.3 Zurich/Schaffhouse

Formation continue pour nos membres

Le cours d'informatique pour seniors s'est déroulé avec beaucoup de succès d'octobre à décembre. Nos membres ont eu l'occasion de s'y familiariser avec l'ordinateur et Internet. Nous avons également organisé à Zurich et Schaffhouse plusieurs cours d'allemand à l'intention de nos membres étrangers, pour qui il est important de maîtriser notre langue: c'est pour eux le moyen de s'engager pour leur cause et de participer à la vie sociale. Les cours ont été très bien fréquentés et très appréciés.

Exécution de la CCT dans le canton de Zurich

L'équipe de Zurich/Schaffhouse s'engage pour que les dispositions des CCT soient observées. Les entreprises qui ne respectent pas les règles sont sanctionnées. Nous exigeons aussi que les salaires dus soient payés rétroactivement. Pour atteindre ces objectifs, nous siégeons dans les commissions paritaires des différentes branches.

Dans ce domaine, l'AWA (office de l'économie et du travail à Zurich) devrait faire cause commune avec nous et infliger aux entreprises fautives des sanctions telles que des interdictions d'offrir leurs services.



Kurt Wey a été ravi du cours d'informatique pour seniors auquel il a participé. Photo: Peter Schmidt

Le canton de Zurich doit lui aussi respecter les lignes directrices établies par le SECO. Or, à notre avis, les autorités ne font pas tout leur possible dans ce domaine. En 2014, nous nous sommes efforcés d'améliorer cette situation, et nous poursuivrons nos efforts en ce sens l'année prochaine afin d'obtenir une meilleure exécution de la CCT.

Secrétariat régional

A partir de mars 2014, le bureau Syna de Schaffhouse et la présence régionale ont été réorganisés. Grâce à un engagement intensif sur le terrain, nous avons eu la joie d'enregistrer une hausse significative de l'effectif de nos membres dans la région de Schaffhouse et Zurich Nord. Le secrétariat régional a été très occupé durant toute l'année. Nous y avons traité de nombreux cas juridiques et avons été en mesure d'aider beaucoup de membres.

Le secrétariat de Zurich a été confronté à une situation difficile au niveau du personnel. En raison de longues absences pour cause de maladie, les collègues restés en mesure de travailler ont été en sous-effectif, écopant d'une importante surcharge de travail. Quant à nos membres, ils ont parfois dû patienter plus longtemps qu'à l'ordinaire. Merci à toutes et à tous pour votre engagement et pour votre compréhension!

Peter Schmidt, responsable régional

Suisse romande

5 Romandie

5.1 Fribourg/Neuchâtel

Construction

Secteur principal de la construction: Au niveau cantonal, la Convention collective est applicable pour les entreprises membres de la FFE dès le 1^{er} janvier 2013. Un accord oral avec les représentants de la FFE et les syndicats a été obtenu pour valider cette CCT cantonale jusqu'en fin d'année 2015.

Second-œuvre: Le secteur du second-œuvre est marqué par une suspension des négociations salariales. Une série d'actions syndicales se sont



Le personnel partage un repas pendant la pause prolongée.

Photo: Syna

déroulées cet automne sur les chantiers, avec en point d'orgue la pause prolongée du 23 octobre 2014, durant laquelle les syndicats Syna et Unia ont réuni les ouvriers de la branche autour d'un repas. A ce jour, les négociations n'ont pas repris.

L'industrie du bois fribourgeoise a subi un coup dur en automne, avec l'annonce de la fermeture de l'entreprise Pavatex SA. La fin de la production entraîne le licenciement de 45 personnes, sacrifiées sur l'autel de la rentabilité à tout prix. Le 11 novembre 2014, les employé-e-s décident de se mettre en grève pour revendiquer un plan social digne, comprenant non seulement des aides au reclassement, mais également un pont AVS pour le personnel plus âgé. Après une semaine de grève menée 24h/24 avec le soutien des syndicats Syna et Unia, la direction reprend les négociations avec les syndicats, grâce à l'impulsion du Conseiller d'Etat Beat Vonlanthen. La grève éclair prend alors fin avec une dernière marche aux flambeaux, soutenue par des travailleurs et travailleuses de tous horizons.

Santé

Depuis la mise en chantier des DRG (forfait par cas) au niveau Suisse, la santé publique cherche à définir sa stratégie et sa place sur le marché. Cela a valu à l'Hôpital fribourgeois plusieurs changements au sein de la direction, pour aboutir au recrutement d'une nouvelle directrice aux visées libérales mandatée pour diriger une entreprise qui se doit d'être rentable.

En janvier 2014, le HFR annonce maladroitement à la presse son désir de voir sortir le personnel de la Loi sur le personnel de l'Etat (LPers), afin d'alléger la masse salariale. En effet, la LPers lui semble trop rigide, trop chère, pour parvenir à rendre un exercice bénéficiaire.

Cette annonce aura fait l'effet d'une bombe dans le monde syndical. Malgré un partenariat reconnu et éprouvé, les démantèlements ou privatisations sont bien devenus une réalité au sein du HFR. Pour plus de souplesse dans les engagements, et pour répondre scrupuleusement aux mesures d'économie du canton de Fribourg,



Ouvriers Pavatex en grève.

Photo: Syna

les ressources humaines renoncent régulièrement à des engagements ordinaires dans le cadre de la LPers, pour favoriser des engagements intérimaires, malgré le manque accru de personnel, imitant ainsi les méthodes d'entreprises privées.

Etablissement sociaux du canton de Neuchâtel (CCT ES)

Cette CCT a aussi été soumise à des mesures d'économie de l'Etat, ce qui ne nous a pas permis de trouver un accord avec les partenaires sociaux concernés sur diverses modifications pour la nouvelle CCT qui devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2015. Nous avons tout de même trouvé un terrain d'entente avec nos partenaires et avons prolongé cette dernière jusqu'au 31 décembre 2015.

Equipe de Fribourg/Neuchâtel

5.2 Genève

Secrétariat régional

Le secrétariat Syna Genève s'est très fortement engagé, au rythme des événements qui ont marqué 2014.

La votation du 9 février 2014 (initiative contre l'immigration de masse) n'a pas manqué de susciter les passions dans un canton à forte immigration et situé en zone frontalière. L'industrie du luxe horlogère a exprimé sa crainte de manquer de personnel qualifié. Le durcissement de l'Europe face au programme Erasmus a constitué un deuxième objet de préoccupation dans un

canton-ville universitaire. Enfin, le Mouvement citoyen genevois (MCG), pourfendeur de la main-d'œuvre frontalière, a rapidement obligé les syndicats à trouver des solutions pragmatiques avec les Associations patronales genevoises (UAPG) et l'Etat.

Le responsable du secrétariat veut remercier toute l'équipe œuvrant à ses côtés pour son fort engagement en 2014, qui a permis à la région de maintenir son taux de syndicalisation.

Engagement syndical et politique

En 2014, Syna a pris la présidence de la Commission paritaire genevoise des parcs et jardins, menant les discussions en vue d'une convention romande. Syna a également assuré la présidence de la Commission paritaire genevoise du nettoyage, exprimant dans le cadre de la Convention romande du nettoyage les revendications et les désirs relatifs aux procédures d'unification. Plusieurs consultations avec les travailleuses et travailleurs de Syna dans les secteurs du gros œuvre, du second-œuvre, des parcs et jardins et de la santé ont contribué à définir les lignes directrices souhaitées. Employeurs et syndicats du gros œuvre ont trouvé une solution innovante pour le chômage-intempéries. Une brochure syndicale, basée sur une large enquête dans le secteur, sera diffusée en 2015.

Par le biais de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), dont Syna assure la vice-présidence, le secrétariat genevois s'est mobilisé dans les actions politiques. Syna a déposé six prises de position en 2014.

Formation professionnelle

La formation professionnelle initiale des jeunes et des adultes, ainsi que la formation continue, sont au cœur des préoccupations de Syna.

Syna a assuré la présidence du CIF, la vice-présidence de la FFPC, la vice-présidence de l'Ifage et la vice-présidence EQIP. Notre syndicat a également participé activement à l'UOG et au CEBIG. Enfin, Syna assure la présidence de l'EGP (Ecole genevoise de la propreté) et du Pôle Commerce, le plus important à Genève avec 5051 jeunes en apprentissage.

Joël Mugny, responsable régional

5.3 Jura

Caisse de chômage

En 2014, le nombre de chômeurs affiliés à la caisse de chômage de Syna Jura a doublé, grâce à notre excellente réputation et à de très bonnes relations avec les autorités de certaines localités du Jura. Le travail effectué dans le cadre de la caisse de chômage est reconnu et très apprécié.

Engagement syndical

Le Gouvernement jurassien a proposé un salaire cantonal brut de 3500 francs ou 19.25 francs de l'heure pour 42 heures hebdomadaires. Ce projet a été accepté au mois de décembre 2014 par le Parlement. La loi entrera en vigueur au plus tard au mois de mars 2015. L'initiative lancée par les syndicats et les partis de gauche «Un Jura aux salaires décents» a été acceptée en votation populaire avec un score de 54,2 pour cent de votants.

Le thème des bas salaires et celui de la précarisation du travail ont tenu le haut du pavé lors de la manifestation du 1^{er} mai qui s'est déroulée à

Saint-Imier dans le Jura bernois. Les discours ont relevé la dégradation des conditions de travail ainsi que le niveau particulièrement bas des salaires dans certains secteurs (entre 2800 et 3600 francs) dans le Jura et le Jura bernois. Plusieurs centaines de personnes ont fait le déplacement et, parmi elles, de nombreux et fidèles membres de Syna.

En octobre, Syna Jura s'est déplacé au Congrès Syna à Brigue avec une forte délégation. Celle-ci a participé aux débats dans une bonne ambiance et ce fût l'occasion de fraterniser avec les délégations des autres cantons.

Secrétariat régional

L'effectif du personnel du secrétariat régional est stable depuis de nombreuses années. Nous constatons malheureusement qu'un manque de forces vives nous pénalise. Nous assurons l'essentiel avec un effectif minimum, d'autant plus que nous siégeons dans toutes les commissions paritaires du canton du Jura et dans la région du Jura bernois. Dans le cadre de la nouvelle grille sala-



Délégation du Jura au Congrès Syna de Brigue-Glis.

Photo: Syna



Mai était frisquet mais les cœurs étaient chauds.

Photo: Pierre-Alain Grosjean

riale cantonale jurassienne, nous participons également aux séances de la coordination des syndicats, ce qui représente un travail conséquent. Malgré cette situation difficile, notre effectif des membres reste relativement stable.

Pierre-Alain Grosjean, responsable régional

5.4 Vaud

Situation générale

Contrastant avec la situation économique et politique préoccupante des pays qui nous entourent, la Suisse reste un îlot de prospérité, même si la situation personnelle de beaucoup de nos membres demeure précaire, incitant notre syndicat à agir sur un grand nombre de dossiers. Par ailleurs, les salaires n'augmentent pas et les négociations dans tous les secteurs restent en deçà de nos attentes. Nous sommes également confrontés à de fortes pressions sur nos assurances sociales et le respect des conditions de travail.

Sur le plan politique, malgré tous nos efforts, le peuple ne nous a suivis ni sur le salaire minimum ni sur les horaires d'ouverture des shops de stations-service. Avec de nouvelles propositions déposées au Parlement, le débat s'étend à d'autres commerces et nous combattons énergiquement cette détérioration des conditions de travail du personnel de vente.

Engagement syndical

Santé: La CCT en vigueur, la plus grande du canton, concerne quelque 17 000 personnes. Nous

participons à la Commission paritaire et aux diverses sous-commissions. La CCT pour le futur hôpital de Rennaz est signée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Elle apporte des progrès significatifs: retraite anticipée, six semaines de vacances dès 40 ans et amélioration de certaines indemnités, avec en contrepartie une demi-heure d'augmentation du temps de travail hebdomadaire, qui passe de 41h30 à 42h. Nous avons également trouvé un accord avec la direction de l'hôpital Riviera concernant les pauses incorrectement décomptées.

Commerce de détail: Ce secteur a bénéficié d'une augmentation de salaire en 2014.

Gastronomie: Notre syndicat participe à la CCNT en cours de renouvellement, ainsi qu'à la Commission tripartite contre le travail illicite dans les métiers de bouche.

Nettoyage: La nouvelle CCT romande, intégrant le canton de Genève, est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014. Une solution de branche pour la sécurité et la santé au travail a été introduite. Nous avons suivi le licenciement collectif chez Honnegger selon les nouvelles normes du CO. Le personnel (env. 50 personnes) a été repris par les entreprises qui ont obtenu le contrat client.

Construction: Participant à la Commission du contrôle des chantiers, nous avons relevé les infractions commises en 2013. Les plus nombreuses ont été constatées dans la plâtrerie-peinture (27,43 pour cent). Avec 22,29 pour cent des 875 infractions sur 1050 contrôles d'entreprises et 2105 personnes concernées, la maçonnerie constitue un secteur très sensible, où l'effectif des contrôleurs a été renforcé. La pression sur les chantiers est très forte avec un grand nombre d'entreprises sous-traitantes. La convention pour la formation des machinistes est en cours de renouvellement.

Secrétariat régional

Dans le courant 2014, nous avons également traité un grand nombre de dossiers juridiques et de recours contre des décisions de l'AI ou autres assurances. Nous avons accru l'effectif de nos membres.

Thierry Lambelet, responsable régional

IV Secteurs et branches

1 Secteur tertiaire

1.1 Introduction

Le secteur tertiaire a connu une évolution positive, avec une croissance du nombre des employé-e-s grâce, entre autres, à la libre-circulation des personnes entre l'UE et la Suisse. Cet essor est particulièrement sensible dans le secteur de la santé. Le nombre de femmes employées et celui du personnel soumis à une CCT ont eux aussi augmenté. Syna, qui s'engage dans le commerce de détail, la santé, l'hôtellerie et restauration, ainsi que dans le nettoyage, a apporté sa contribution. (CM)

1.2 Commerce de détail

Mis à part différentes CCT conclues avec des entreprises actives au niveau national, le commerce de détail possède aussi quelques CCT cantonales. Syna est partenaire social des conventions les plus importantes.

Coop

En 2014, des irrégularités relatives au temps de travail du personnel ont été constatées chez Coop. Après avoir publiquement critiqué Coop, nous nous sommes engagés pour l'amélioration de la situation des employé-e-s en ce qui concerne les horaires irréguliers.

Lidl

Chez Lidl Suisse, Syna est le syndicat qui compte le plus grand nombre d'adhérent-e-s. En 2014, nous avons consulté le personnel avant de négocier le renouvellement de la Convention. La nouvelle CCT est entrée en vigueur en mars 2015 et restera valable au moins quatre ans.

Valora

Chez Valora également, Syna est le syndicat qui compte le plus grand nombre d'adhérent-e-s. Nous voulons que les agences Valora soient elles aussi soumises à la CCT. Tout accord s'étant ré-



Avec Valora, le litige porte sur la question de savoir si les gérants d'agence sont indépendants ou non.

Photo: Colette Kalt

vélé impossible avec Valora, c'est à présent un tribunal arbitral qui doit trancher la question.

Shops de stations-service

Après un vote sur la libéralisation du travail de nuit dans les shops de stations-services, dont le résultat a été en faveur des employeurs, nous avons pu entamer des négociations pour une CCT nationale avec l'Association des exploitants de stations-service (AESS). Le résultat des négociations est attendu fin 2015. (CM, CS)

1.3 Santé

Suivant la tendance des années précédentes, le personnel a continué d'augmenter dans le secteur de la santé pour atteindre en 2014 une croissance de 2,5 pour cent, soit 550 employé-e-s. Le oui à l'initiative contre l'immigration de masse en février 2014 risque d'aggraver le manque de personnel qualifié, déjà ressenti. Si la croissance de la branche signifie, d'une part, la création d'emplois, elle provoque, d'autre part, un renchérissement des coûts de la santé, qui se répercute sur les primes d'assurance-maladie, au grand dam de la population. Et bien que ces primes constituent une part non négligeable du budget



Le secteur de la santé, en constante croissance, souffre d'un manque de personnel qualifié. Photo: Fotolia

des ménages, elles ne sont toujours pas prises en compte dans le calcul de l'indice suisse des prix à la consommation.

Le secteur est soumis à de continuel remaniements politiques, ce qui a des répercussions parfois négatives sur les conditions de travail. Les plus importants changements ont été, en 2012, l'introduction des Swiss DRG pour l'indemnisation des prestations stationnaires dans les hôpitaux et le réaménagement de la Loi sur le financement des soins. Le dossier «Santé2020», géré par le Département de la santé et son chef, le Conseiller fédéral Berset, prévoit d'autres changements. Les objectifs visés sont la création de places de formation supplémentaires, l'introduction de dossiers électroniques pour les patient-e-s, une meilleure planification et coordination de l'offre des services de santé et enfin, à qualité égale, une réduction des coûts.

Hôpitaux du canton de Bâle-Campagne

Les négociations pour la CCT des hôpitaux cantonaux de Liestal et Bruderholz, ainsi que de la clinique psychiatrique de Bâle-Campagne, ont duré toute l'année; 3500 employé-e-s y seront soumis. C'est le Parlementaire cantonal qui, lorsque la gestion des hôpitaux a été externalisée par le canton, avait décrété qu'il fallait négocier une CCT. Dès le début, le canton a donc opté pour la voie du partenariat social, une voie adaptée à

la situation et responsable. La CCT devrait être signée à la mi-2015, après consultation auprès des membres des différentes associations et syndicats, et après approbation par le Conseil d'administration des hôpitaux.

Hôpitaux du canton de Bâle-Ville

A Bâle-Ville aussi, il a fallu une année pour négocier la CCT de l'hôpital universitaire et de la clinique psychiatrique universitaire, ainsi que de l'hôpital Felix-Platter. Depuis 2011, ces hôpitaux ne sont plus du ressort de l'administration cantonale. Ils ont le statut d'établissements autonomes de droit public. Depuis le changement de statut, les quelque 5500 employé-e-s étaient toujours engagés selon le droit public, mais n'étaient plus soumis à la Loi sur le personnel du canton de Bâle-Ville. Désireux de rester attractifs pour la main-d'œuvre, comme les employeurs l'ont répété à plusieurs reprises au cours des négociations, ces établissements ont cherché la coopération de nombreuses associations et syndicats pour négocier une CCT. Syna est parvenu à faire accepter de bonnes conditions, y compris en ce qui concerne les horaires de travail. La convention devrait être signée d'ici la mi-2015. Nous en présenterons les conditions au plus tard lors du prochain rapport d'activité.

Hôpital cantonal de Zoug

La CCT a été révisée à la demande de l'hôpital cantonal de Zoug. Six mois de négociations ont apporté des améliorations. La CCNT hôtellerie et restauration, qui s'applique à toutes les entreprises suisses proposant une restauration accessible au public, contient, entre autres, une cinquième semaine de vacances. En conséquence, l'hôpital cantonal de Zoug a dû décider entre accorder cette cinquième semaine de vacances aux seuls employé-e-s de la cantine, créant une inégalité dans l'entreprise, ou l'accorder à l'ensemble du personnel, ainsi que cela a finalement été convenu.

Hôpitaux du canton de Neuchâtel

L'année 2014 a été marquée par la négociation d'un accord salarial pour la période 2014-2016. En effet, fin 2013, le Conseil d'Etat a annoncé des mesures d'économie, mettant les partenaires

sociaux devant le fait accompli. L'accord négocié a permis de sauver l'échelon annuel qui était remis en question, en le décalant de six mois durant la période concernée. En parallèle, les syndicats ont obtenu que la CCT «Santé21» ne soit pas dénoncée en 2016, sous réserve toutefois de revoir le mécanisme du système de rémunération.

Homes du canton de Fribourg

Ces dernières années, Syna avait déjà dénoncé les conditions de travail dans les homes fribourgeois, en particulier pour le personnel socio-hôtelier. En 2014, des discussions ont à nouveau été engagées avec plusieurs directeurs, mais aucun compromis n'a pour le moment été trouvé. Affaire à suivre!

L'hôpital Riviera-Chablais, cantons de Vaud/Valais

Le processus de négociation pour la toute nouvelle CCT de l'hôpital Riviera-Chablais est presque arrivé à son terme. La CCT et ses annexes sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2015, à l'exception du catalogue des fonctions qui sera revu tout au long de l'année 2015. Au rang des nouveautés: l'introduction d'une retraite anticipée déjà connue par le personnel valaisan. Cette amélioration des conditions de retraite donne un signal positif pour tout le personnel romand actif dans le domaine de la santé. (ID, LN)

1.4 Agriculture

Il n'y a pas eu de grands changements dans le partenariat social avec Fenaco en 2014. Comme convenu, Fenaco a participé au Dialogue sur l'égalité des salaires, dont les résultats seront connus au plus tôt en 2015. Le principal sujet de discussion au sein de la Commission paritaire de la CCT a été le règlement de la commission du personnel et son processus électoral. Pour la troisième année consécutive, les négociations salariales ont échoué. (CS)

1.5 Boulangerie, pâtisserie et confiserie

Peu avant la fin 2014, la branche a déposé une demande de déclaration de force obligatoire

(DFO). La DFO servira de base à une amélioration durable et urgente des conditions salariales et de travail des travailleurs et travailleuses de la branche. (CS)

1.6 Coiffure

Au Tessin, dans la branche de la coiffure, le débat sur le personnel frontalier s'est intensifié. La CCT, déclarée de force obligatoire, ne prévoit pas de salaire minimum pour les coiffeurs/coiffeuses qui ont un diplôme étranger. Les employeurs ont profité sans vergogne de cette lacune, se livrant au dumping salarial en recrutant en Italie. Les contrôles d'application de la CCT et les contrôles de comptabilité salariale spécialement mis en place pour le Tessin doivent aider à régler le problème.

Par ailleurs, la CCT stipule que les employé-e-s changeant d'employeur ne peuvent communiquer leur nouvelle place de travail à leurs anciens/anciennes clients/clientes pendant six mois. Cela exclut les communications orales tout comme les informations par annonce ou médias sociaux (Facebook, etc.). Il y malheureusement des infractions à cet article, le plus souvent involontaires, mais qui ont néanmoins pour conséquence que la Commission professionnelle paritaire doit infliger aux employé-e-s contrevenants des amendes conventionnelles s'élevant parfois à plusieurs milliers de francs. (ID)



Au Tessin, à l'aide de contrôles, les partenaires sociaux veulent combattre les bas salaires payés aux coiffeurs/coiffeuses étrangers.
Photo: Fotolia

1.7 Hôtellerie-restauration

La branche, très hétérogène, a commandé une étude de ses conditions cadres, dont les résultats doivent contribuer à des améliorations concrètes pendant les négociations en cours. Elles indiquent en particulier qu'il faut intensifier les efforts pour la formation continue.

Les négociations, ardues, n'ont pas encore pu être conclues, raison pour laquelle la CCNT est prolongée d'au moins un an. En 2014, la CCNT a fêté ses 40 ans d'existence. Cette pérennité montre l'importance que les acquis de la Convention revêtent aux yeux des employé-e-s de la branche. (CS)

1.8 Nettoyage

Suisse alémanique

La Convention actuelle expire fin 2016. Les procédures pour la reconnaissance de la déclaration



La Suisse romande dispose désormais d'une CCT homogène. Photo: Allpura

de force obligatoire durant au moins six mois, il était nécessaire d'entamer tôt, c'est-à-dire au printemps, les négociations pour la révision de la CCT. Les employeurs ont exprimé dès le début leur volonté de poursuivre le partenariat social et reconnu que la CCT représente un atout important pour le développement de leur branche.

Suisse romande

Depuis 2014, suite au processus d'harmonisation entre la CCT romande et la CCT genevoise du nettoyage, il n'y a plus qu'une seule CCT du nettoyage pour la Suisse romande. Celle-ci a par ailleurs été déclarée de force obligatoire pour toute la durée conventionnelle.

Grâce à la contribution professionnelle, le personnel du nettoyage peut bénéficier de formations à l'École genevoise de la propreté (EGP) et à la Maison romande de la propreté (MRP). Cette dernière a emménagé dans de nouveaux locaux à Renens dans le courant de l'automne 2014, bénéficiant d'infrastructures plus adéquates et proposant une grande surface pour les formations pratiques. (ID, LN)

Contributions d'Irene Darwich (ID),
Carlo Mathieu (CM), Lise-Emanuelle Nobs (LN)
et Claudia Stöckli (CS)

2 Artisanat

2.1 Introduction

Le secteur de l'artisanat tient à la CCT et à son application. Sans partenariat social, la CCT n'est pas possible. Or, en fin d'année en particulier, ce partenariat social a été malmené – quand ce n'est pas foulé aux pieds – par différents acteurs. De réels partenaires se considèrent égaux, négocient de manière constructive avec une vision globale, et cherchent des solutions. Cette vision du partenariat ne se reflète plus dans la réalité. La table des négociations a été fuie, des négociations rompues, le partenariat social compromis. L'enjeu à présent est de respecter le partenariat social, défendre les acquis, continuer de nous engager sans relâche en faveur de ce système qui a fait ses preuves et de la paix du travail.



2014 fut une année difficile pour le partenariat social dans le secteur principal de la construction. Photo: Ernst Zülle

Mesures d'accompagnement

Dans le cadre de la libre-circulation des personnes, des mesures relatives au marché du travail ont été introduites pour protéger les travailleurs et travailleuses d'une sous-enchère abusive des salaires et des conditions de travail en vigueur en Suisse. Ces mesures permettent de contrôler l'application des CCT sur le lieu de travail. En cas d'infractions, les employeurs concernés sont sanctionnés.

Les commissions paritaires, chargées de vérifier l'exécution des CCT déclarées de force obligatoires, contrôlent les entreprises suisses. La loi concernant les travailleurs détachés les charge également de vérifier que les entreprises détachant des travailleurs et travailleuses respectent elles aussi la CCT. Lorsque les commissions constatent des infractions, elles sont tenues de les signaler aux autorités cantonales compétentes pour que celles-ci prononcent des sanctions.

Les mesures d'accompagnement constituent un instrument efficace. Il faut veiller à ce qu'à l'ave-

nir, des moyens suffisants soient alloués pour qu'elles puissent être appliquées avec rigueur et apporter les résultats attendus. (HM)

2.2 Carrosserie

La CCT est déclarée de force obligatoire et reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2017. Les parties contractantes n'ont pas conclu d'accord pour les adaptations des salaires 2015 (salaires effectifs). Les salaires minimaux restent eux aussi inchangés. (NT)

2.3 Commerces de poêlerie-fumisterie et de carrelage

Un contexte difficile, l'absence d'une CCT déclarée de force obligatoire et la préparation d'une fusion d'associations ont finalement conduit à l'échec d'un accord entre les partenaires sociaux. En revanche, la Commission professionnelle paritaire a décidé d'effectuer une vérification étendue des accords salariaux, en accordant une

attention particulière aux salaires minimaux et aux hausses de salaires. Cette enquête doit sensibiliser les entreprises en vue de la nouvelle CCT. (TW)

2.4 Construction de voies ferrées

La CCT construction de voies ferrées, convention parallèle à la CN du secteur principal de la construction, reste en vigueur jusqu'à fin 2015. L'Association suisse des entrepreneurs de construction de voies ferrées (ASECVF) est liée à la Société suisse des entrepreneurs (SSE). Par loyauté, chacune respecte les résolutions de l'autre, raison pour laquelle l'ASECVF participe au boycott des négociations décidé par la SSE.

Le renforcement de l'application de la CCT par la Commission paritaire suisse de la construction des voies ferrées constitue un point positif. Cette Commission, présidée depuis dix ans par Syna, vérifie les déclarations concernant les entreprises étrangères et sanctionne les infractions. Les paiements rétroactifs et peines conventionnelles prononcées sont appliqués à presque 100 pour cent, ce qui constitue un frein efficace au dumping salarial. (EZ)



Imitant la SSE, les employeurs de la construction de voies ferrées ont boycotté les négociations salariales en invoquant le «bureau d'analyse des risques» d'Unia.

Photo: Colette Kalt

2.5 Construction en bois

Malgré les carnets de commande bien remplis des entreprises, nous n'avons pu négocier d'accord salarial. Les échelons salariaux inscrits dans la CCT ont été préservés. Il n'en convient pas moins de faire appliquer la CCT actuelle. Les partenaires sociaux veulent résoudre différents points en suspens depuis longtemps et prendre enfin des décisions relatives aux contrôles de comptabilité salariale. La gestion des générations est sur le pont d'être finalisée et la partie principale de la solution pour les travailleurs et travailleuses âgés sera discutée au printemps 2015 lors de sept conférences destinées à la base. Les négociations sur les solutions pour les menuisiers âgés se poursuivent à un rythme soutenu. (TW)

2.6 Construction métallique

La CCNT est déclarée de force obligatoire et reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018. Un congé paternité de trois jours a été introduit en 2014. Un ajustement général de 30 francs par mois a été décidé pour les salaires 2015. Les nouvelles catégories de salaires minimaux sont appliquées selon la liste 2014. (NT)



Un congé paternité a été introduit dans la branche de la construction métallique.

Photo: Fotolia



Le personnel de la branche de l'enveloppe des édifices reçoit une hausse générale de salaire pendant la durée de la CCT.

Photo: Fotolia

2.7 Echafaudages

Les employeurs ont prétexté leur colère vis-à-vis de systèmes d'application de la CCT externes pour éviter de devoir réellement négocier. Leur offre d'une augmentation générale de dix francs par mois est une insulte aux salarié-e-s. Les négociations se poursuivent cependant, parce que par le dur labeur qu'ils ont effectué l'an dernier, les monteurs d'échafaudages ont non seulement mérité le respect, mais aussi une hausse de salaire acceptable. (TW)

2.8 Enveloppe des édifices

La CCT revue reste en vigueur de 2014 à 2018. Durant cette période, un ajustement annuel général des salaires de 40 francs par mois ainsi qu'une compensation automatique du renchérissement jusqu'à 1,5 pour cent ont été convenus. Le domaine d'application élargi et plus clairement défini a fait ses preuves dans l'exécution de la CCT. Les organes d'exécution travaillent consciencieusement et très efficacement. (HM)

2.9 Industrie de la terre cuite

Les tuileries-briqueteries sont en déclin en Suisse, malgré le boom et un excellent taux d'oc-

cupation. Les entreprises internationales dominent le marché. Nous avons cependant pu négocier une hausse de salaire générale acceptable de 40 francs par mois. Le travail de la commission professionnelle paritaire relatif aux cotisations de formation continue doit rendre les salarié-e-s plus concurrentiels et accroître l'attractivité de la branche. (TW)

2.10 Industrie des produits en béton

Une prolongation de la déclaration de force obligatoire jusqu'au 31 décembre 2016 a été demandée au SECO. Pour les salaires 2015, un ajustement de 15 francs par mois, soit 195 francs par an, a été décidé. Pas de changement pour les salaires minimaux. (NT)

2.11 Industrie du bois et scieries

La CCT a été reconduite pour l'essentiel. Un accord supplémentaire négocié pour 2014 a assuré un ajustement de salaire acceptable à l'ensemble du personnel. On remarque une évolution structurelle des petites et moyennes entreprises vers des entreprises de construction en bois industrialisées toujours plus grandes. Mais les PME restent les plus nombreuses. (TW)

2.12 Industrie du meuble

Depuis des années, l'industrie du meuble se trouve dans une situation difficile de très forte concurrence avec l'étranger. D'importantes entreprises ne sont pas parvenues à appliquer les accords salariaux pourtant minimes de l'année précédente, s'enlisant ainsi dans une inacceptable violation de la CCT. Aucun accord n'a été conclu au cours des négociations d'automne. La CCT reste en vigueur jusqu'à fin 2015. (TW)

2.13 Installation électrique et installation de télécommunication

La CCT, déclarée de force obligatoire, a été renouvelée avec de petits ajustements et reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2015. Pour 2015, un pour cent de la masse salariale (base 2014) est attribuée à des ajustements de salaire individuels sur le principe de la prestation. Les salaires minimaux sont augmentés linéairement de 100 francs pour 2015. (NT)

2.14 Manufactures d'orgues

Le personnel s'est spécialisé et, dans sa grande majorité, suit des formations complémentaires pour que la branche reste concurrentielle vis-à-vis de l'étranger grâce à la qualité et la fiabilité de ses prestations. Le marché suisse des sous-traitants devient de plus en plus difficile et les amateurs d'orgues se font rares. Pourtant, la branche est bien positionnée. Syna, seul partenaire syndical, a négocié avec le Groupement suisse des facteurs d'orgues une hausse de salaires de 0,4 pour cents. (TW)

2.15 Marbre et granit

La CCT, déclarée de force obligatoire, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2015. Une prolongation jusqu'au 30 juillet 2017 de la déclaration de force obligatoire pour la retraite anticipée a été demandée au SECO. Un ajustement des salaires unique de 360 francs a été décidé pour 2015. Pas de changement pour les salaires minimaux. (NT)

2.16 Menuiserie

Les négociations ont échoué. Les maîtres-menuisiers n'étaient prêts ni à accorder une augmentation de salaire ni à ajuster les salaires, stagnant depuis trop longtemps, malgré un carnet de commandes bien rempli depuis des années et des perspectives positives. Si la branche veut se développer et cesser de perdre en attractivité, il faut qu'elle évolue. De nombreux ouvriers se tournent vers d'autres branches ou des entreprises étatiques, non parce que la profession a perdu de son attrait, mais à cause d'un budget familial insuffisant. Syna réclame un réel partenariat social et une évolution des salaires. Les menuisiers font preuve d'un grand engagement, ils méritent le respect! (TW)

2.17 Objets en bois et tournage

Depuis 2013, la CCT n'est plus renouvelée par les syndicats. Cela fait des années qu'une réforme est attendue de la part des employeurs. Il n'y a rien de positif à communiquer au sujet des conditions de travail et de salaire. Cette année et l'année prochaine, il s'agira avant tout d'étudier comment ces entreprises et leurs employé-e-s pourraient être intégrées dans les nouvelles conventions de branches de la menuiserie ou de l'industrie du meuble. Une solution doit être trouvée au plus vite. (TW)

2.18 Plâtrerie et peinture

La CCT, déclarée de force obligatoire, est en vigueur jusqu'au 31 mars 2015. En ce qui concerne le modèle de préretraite, les négociations CCT et salariales, l'association patronale ASEPP a interrompu les négociations en raison d'un désaccord avec Unia. Grâce au dialogue renoué par Syna avec ASEPP, les négociations reprendront début 2015. (NT)

2.19 Second-œuvre

Suisse romande

Pour la troisième année consécutive, les employeurs refusent d'augmenter les salaires. Campant sur leurs positions, les associations patro-

nales romandes évoquent pour tout argument l'absence de renchérissement, passant sous silence l'excellente santé de leurs affaires. Cette décision inadmissible fait l'impasse sur les augmentations de charges pour les salarié-e-s, notamment les loyers et les primes d'assurance-maladie qui n'ont fait qu'augmenter. Sans revalorisation, le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses va s'éroder. C'est aussi un regrettable manque de reconnaissance et de considération envers ceux qui contribuent largement à la prospérité des entreprises.

La CCT de la branche est en vigueur jusqu'à la fin 2016. Vu l'état d'esprit actuel, les prochaines négociations de renouvellement s'annoncent très ardues. (TM)

2.20 Secteur principal de la construction

La situation s'annonçait propice aux négociations: carnets de commandes bien remplis, tant dans le secteur principal de la construction que pour le second-œuvre, CN et Convention des cadres de la construction en vigueur jusqu'à fin 2015 et ne demandant donc pas de renouvellement. Nous pouvions nous concentrer sur les ajustements de salaires et l'amélioration de l'application de la CCT. Après la mise en vigueur de la responsabilité des sous-traitants et les meilleures bases légales contre le pseudo-travail indépendant, nous avons les moyens de remettre de l'ordre, comme l'a souligné le Conseiller fédéral Schneider-Ammann.

Lorsqu'un partenaire social représentant les employé-e-s a unilatéralement décidé de créer un bureau de contrôle hors du cadre paritaire, les entrepreneurs ont saisi l'occasion de cet abus pour bloquer les négociations. Ce «bureau d'analyse des risques», destiné à contrôler les sous-traitants avant qu'un mandat leur soit confié par une entreprise générale, contrevient au système de contrôle paritaire en vigueur dans la branche. Le syndicat en question s'est immiscé entre les sous-traitants et les entreprises générales. Il s'entête à garder son bureau, donnant aux employeurs du secteur principal de construction et du second-œuvre un alibi pour boycotter les négociations, ce dont ils ont profité sans vergogne.

Et à présent, des milliers d'ouvriers se voient privés d'ajustements de salaires pour 2015. Certes, il n'y a pas eu de renchérissement en 2013 et 2014, mais l'excellente situation économique constituait un argument de poids pour exiger l'ajustement mérité des salaires réels.

Syna a demandé aux autres partenaires sociaux de se montrer raisonnables et de reprendre les négociations. En 2015, il faudra renégocier la CN, la CCT de la construction de voies ferrées, ainsi que celle des contremaîtres. Et renégocier en même temps le financement de la CCT pour la retraite flexible. (EZ)

2.21 Technique du bâtiment

La CCT, déclarée de force obligatoire, est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2017. Concernant les ajustements de salaires effectifs 2015 les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord! Les salaires minimaux restent inchangés. (NT)

Contributions de Hans Maissen (HM), Tibor Menyhárt (TM), Nicola Tamburrino (NT), Toni Walker et Ernst Zülle (EZ)

3 Industrie

3.1 Introduction

Suite au Congrès Syna, à l'élection du responsable de l'industrie à la présidence, et au décès de notre regretté ami et collègue Josef Lustenberger, le secteur industrie de Syna a entrepris sa réorganisation. Sous l'égide de Mathias Regotz, les secrétaires centraux ont créé une structure de fonctionnement plus efficace, dépendant réellement du travail d'équipe et de la polyvalence de chacun, avec des binômes de compétence pour chaque branche. Avec cette nouvelle organisation et l'appui des régions et de sa base, l'industrie peut faire face à ses défis, notamment le recrutement et la fidélisation des membres.

Automne salarial

L'automne salarial 2014 s'annonçait dans la continuation des années précédentes, à savoir une situation économique nationale favorable

(environ deux pour cent de croissance) dans un contexte international en difficulté, ne s'étant pas entièrement remis des conséquences de la crise de 2008–2009.

Si la revendication de base de notre syndicat était de deux pour cent d'augmentation réelle générale, nous savons que les bonnes performances de l'industrie n'ont par le passé été que très modestement répercutées sur les salaires du secteur, ce qui augmente le besoin de «rattrapage» dans certaines branches.

Malheureusement, force a été de constater que les résultats n'ont encore une fois pas été à la hauteur des attentes et des mérites des salarié-e-s. Ainsi, nous avons en moyenne obtenu un pour cent d'augmentation réelle des salaires. Dans d'autres cas, nous avons dû accepter moins, mais n'avons heureusement pas eu de résultat nul, signe que notre négociation porte ses fruits.

Soulignons le cas d'Ineos (chimie): il a été nécessaire, afin de vaincre la résistance de la direction, d'écrire une lettre (en anglais!) pour négocier, sur place, avec les vrais décideurs. Cette stratégie a payé, puisque nous sommes parvenus à débloquent la situation pour deux ans en obtenant 0,5 pour cent par année. (DF)

3.2 Industrie chimique et pharmaceutique

Syngenta, multinationale agrochimique, a supprimé 500 postes à Bâle. Une mesure qui s'inscrivait dans le cadre d'un programme mondial de délocalisation et de suppression de postes concernant 1800 postes et devant permettre d'économiser 265 millions de dollars. Syna a condamné cette mesure inutile: depuis 2007, le chiffre d'affaires a augmenté de 34 pour cent et le profit a pris l'ascenseur pour atteindre 71 pour cent. Les dividendes aux actionnaires ont augmenté de 53 pour cent. Seul l'ambitieux objectif d'EBITDA de 22 pour cent n'a (tout juste) pas été atteint avec 19,7 pour cent. Les salarié-e-s ont été sacrifiés à la soif de dividendes des actionnaires. Chez Syngenta, la direction anglo-saxonne (huit des neuf membres du CD sont américains et anglais) qui ne jure que par la valeur pour les actionnaires, a montré son vrai visage: le gain à tout prix, au détriment des travailleurs et travailleuses.



Nouvelle suppression massive d'emplois, malgré de bonnes affaires, cette fois chez Syngenta.

Photo: Syngenta

BASF et Syna ont convenu d'élargir au site BASF de Zurich le champ d'application géographique du contrat unique en vigueur chez BASF. Cet ajustement sera effectif au 1^{er} juillet 2015. Les dispositions générales du contrat unique liées au contrat de travail restent inchangées. Elles règlent entre autres la protection contre le licenciement, les horaires de travail ainsi que le versement du salaire en cas de maladie et accident. Par ailleurs, le contrat unique a été prolongé d'un an, jusqu'à fin 2016. Ce contrat unique concerne l'ensemble du personnel BASF – excepté le management – des sites suisses de Bâle, Schweizerhalle, Kaisten, Monthey, Evionnaz et Zurich. (MR, GS)

3.3 Industrie MEM

Pour l'industrie MEM, l'année 2014 a été marquée par la paralysie du partenariat social du fait d'Unia. Les difficultés ont commencé lorsqu'Unia a décidé de détruire financièrement Employés Suisse (ES), éliminant du même coup le syndicat comptant le plus de membres dans la branche. Cette décision fait figure de représailles, puisqu'ES n'a pas soutenu les salaires minimaux CCT demandés par Syna et Unia. Unia a donc repris l'ancienne problématique du prélèvement des contri-

butions d'ES dans l'industrie MEM pour bloquer les paiements du fonds de solidarité (Solifonds) à ES. Avant 2009, ES avait effectivement reçu des versements trop importants du Solifonds, mais l'affaire avait pu être réglée entre les partenaires sociaux MEM (l'association des employeurs Swissmem, Syna, SEC, l'Association suisse des cadres, Unia et ES). Il restait toutefois la question de la conformité des versements Solifonds à ES pour la période postérieure à 2009.

C'est la raison pour laquelle, au début de l'automne 2013, tous les partenaires sociaux MEM ont convenu de commencer par faire établir par un cabinet d'avocats renommé une expertise concernant les reproches adressés à ES. Cette expertise devait servir de base à une révision effectuée par un organe de révision externe. Seuls des détails faisaient encore l'objet de discussions. Les positions d'ES et les revendications maximalistes d'Unia se sont opposées durant les négociations et Unia a menacé d'engager une action en justice contre ES. A l'époque déjà, Syna a insisté pour une procédure en partenariat social, seule solution permettant d'établir rapidement la transparence

dans cette affaire. Ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible d'assurer une participation active d'ES et de ses associations, et par là même une rapide élucidation et un déblocage de la situation.

Tenir au partenariat social

Grâce à Syna, un projet détaillé de solution a pu être présenté au printemps 2014. Il tenait compte des principales demandes d'Unia, tout en étant acceptable par ES. Unia a pourtant refusé son accord, ajoutant sans cesse de nouvelles revendications cousues de fil blanc pour empêcher toute procédure commune. Pour Unia, il n'a jamais été question de parvenir rapidement à la transparence. Seuls des délais supplémentaires – tels que ceux découlant d'une action en justice – pouvaient servir les objectifs de M. Pardini, responsable de l'industrie chez Unia: couper les vivres à ES et le détruire. Unia a donc déposé seul une plainte contre ES. Les autres partenaires s'en sont tenus à la procédure de partenariat social et ont mandaté l'expertise destinée à vérifier les griefs contre ES. Il faut savoir que dans la CCT, les partenaires sociaux ne règlent pas seulement les



L'année écoulée a été difficile pour l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM).

Photo: Fotolia

conditions de travail pour les salarié-e-s, mais établissent également des règles pour leur propre collaboration et leur gestion des finances. Les problèmes surgissant dans ce cadre doivent alors être réglés par les partenaires sociaux.

Tout défenseur d'un partenariat social réel, constructif, comprendra que Syna ne peut approuver la plainte déposée par Unia et les objectifs qu'elle sert. Syna continue d'œuvrer énergiquement pour débloquer la situation dans l'industrie MEM et soutenir la solution du partenariat social.

Après la parution du livre «Heavy Metall» de M. Pardini, qui dévoilait le contenu confidentiel de négociations de la CCT MEM et attaquait ou désavouait les autres partenaires sociaux de manière parfois virulente, la plainte d'Unia contre ES a elle aussi été révélée à la presse. Les autres partenaires sociaux ont alors dénoncé dans un communiqué de presse l'abus de confiance et le blocage du partenariat social par Unia. Tout comme Syna, ils tiennent à la voie du partenariat social.

Alliance Alstom/General Electric (GE)

Après une longue bataille entre enchérisseurs, Alstom a annoncé le 21 juin 2014 avoir accepté la proposition d'alliance de General Electric. En septembre, les représentations du personnel (RP) d'Alstom Suisse et Alstom Grid ont rencontré Syna par deux fois pour discuter de la plus grande alliance dans l'histoire économique en Europe. Avec 6300 postes de travail, le canton d'Argovie est particulièrement concerné. A Baden, Syna s'est rendu à la séance d'information «volontaire» d'Alstom, destinée aux partenaires sociaux. Joseph Deiss, président du Conseil d'administration d'Alstom Suisse et ex-conseiller fédéral, a donné aux partenaires sociaux, aux autorités et à la presse des informations sur la reprise partielle prévue. Le soir même, nos deux secrétaires centraux Diego Frieden et Guido Schluep se sont envolés pour Bruxelles pour une consultation avec les syndicats européens. Il a été convenu d'accepter l'accord, bon gré mal gré et à certaines conditions. Car il était de notoriété publique qu'Alstom avait de lourdes dettes, et la faillite de l'entreprise aurait mis en péril quelque 86 000 emplois en Europe.



Bon gré mal gré, le personnel d'Alstom et les syndicats ont accepté la proposition de joint-venture de General Electric, pour préserver 86 000 emplois en Europe.

Photo: Alstom

En octobre, Syna a accompagné la RP pour un atelier de deux jours dans la Forêt-Noire. Mathias Regotz et Diego Frieden s'y sont exprimés sur les conséquences de cette reprise partielle sous forme d'alliance et sur la procédure en cas de licenciements collectifs. Après une séance de coordination supplémentaire avec la RP, des séances négociations se sont déroulées à Paris entre les comités d'entreprise européens d'Alstom et GE. GE s'est refusé à donner des garanties pour les sites et les emplois. Par contre, GE et les comités d'entreprise européens d'Alstom ont élaboré une charte contenant des concessions de GE. En 2015, la RP d'Alstom Suisse pourra continuer à compter sur un soutien étroit de Syna. (DF, GS)

Information des partenaires sociaux

En 2014, Syna a été invité à 19 «séances d'information des partenaires sociaux» par des entreprises soumises à la CCT de l'industrie MEM, dont trois volontaires. Lors de ces séances, les entreprises annonçaient dans la plupart des cas l'ouverture de phases de consultation ayant conduit à la suppression de plusieurs centaines d'emplois.

Syna (en collaboration avec l'organisation partenaire OCST dans un cas) a pu participer à 18 de ces séances, représenté par les secrétaires centraux/ales et/ou régionaux/ales. L'apport de notre

syndicat est important, surtout lorsque nous pouvons soutenir pleinement la commission du personnel dans l'élaboration de propositions alternatives à la suppression de places de travail, ou plus tard pour négocier un éventuel plan social. Dans de rares cas, que nous avons dénoncés, les entreprises ne nous ont pas informés. (DF, MR)

3.4 Industrie électrique et énergétique

La branche a renouvelé sa plus importante CCT, celle du Groupe E. Syna a poursuivi un travail qui doit être un exemple pour le partenariat social dans d'autres entreprises. D'autre part, dans le dossier Caisse de pension Energie, Syna s'est efforcé de faire élire un véritable représentant des employé-e-s, malheureusement sans succès.

3.5 Industries graphique et du papier

La situation dans la branche est plutôt morose. Les restructurations et réductions de personnel se sont poursuivies durant l'année 2014.

Lors des négociations conventionnelles de l'industrie graphique 2012, les partenaires sociaux ont décidé de mettre sur pied une commission paritaire afin de contrôler les possibilités et conditions pour une déclaration de force obligatoire (DFO) de la CCT de la branche ainsi que l'introduction d'un modèle de retraite anticipée. En échange, les employeurs ont obtenu la possibilité d'introduire la semaine de 42 heures et de réduire les suppléments pour le travail de nuit.

Une année après la signature de la CCT, l'organisation patronale Viscom a décidé d'interrompre le processus de DFO, ne respectant pas les accords signés. Force est de constater que Viscom se moque du partenariat social. La CCT arrive à l'échéance le 31 décembre 2015 et les prochaines négociations de renouvellement risquent d'être houleuses. (TM)

3.6 Industries horlogère et microtechnique suisses

2014 a été une année importante pour la branche horlogère chez Syna: en effet, de nou-

velles bases ont été posées pour la collaboration entre les régions et la Centrale et une nouvelle stratégie a été proposée. De plus, une conférence de branche – malheureusement peu fréquentée – s'est tenue en décembre. (DF)

3.7 Mode et industrie textile

Hausse minime des salaires minimaux pour l'Union suisse des métiers de la mode USMM, et dans la confection. Nous ne sommes pas parvenus à un accord sur les salaires avec Swiss Textiles. La convention avec l'industrie des articles de voyage et de cuir a été dénoncée au 31 décembre 2014 par les employeurs. La Convention collective de travail entre Schoeller Textil et Syna a été prolongée d'un an. (GS)

Contributions de Diego Frieden (DF),
Mathias Regotz (MR), Guido Schluep (GS)
et Tibor Menyhárt (TM)

4 Location de services

L'élaboration de la nouvelle CCT location de services, entrée en vigueur pour la première fois au 1^{er} janvier 2012, a exigé un travail intensif et beaucoup de temps. Les négociations, souvent ardues, ont parfois frôlé l'échec.

Surmontant les obstacles, nous sommes cependant parvenus à un résultat acceptable pour les deux parties. Des progrès ont été obtenus pour les salaires minimaux. Syna s'est élevé contre le salaire minimal de 3000 francs pour le Tessin. Cette somme n'est pas définitive et sera renégociée chaque année durant la durée de la CCT – de 2016 à 2019 – sur la base d'un extrait de compte-rendu.

Nous avons progressé en matière d'application. Presque toutes les agences de location de services ont été contrôlées depuis l'entrée en vigueur de la CCT, ce qui nous a permis de constater que les infractions sont en recul. (HM)

V Politique syndicale

1 Congrès

Tous les quatre ans, à l'occasion de son Congrès, Syna définit son orientation politique et choisit son programme d'action. En octobre 2014, notre Congrès s'est déroulé en Valais, à Brigue-Glis, où, au cours de deux journées intensives et pleines d'engagement, notre nouveau programme «Syna. Pour l'équilibre entre travail et loisirs.» a été approuvé. Cependant, avant d'en arriver à ce stade, un long et important travail de préparation a été nécessaire.

L'organisation d'un tel Congrès demande de gros efforts: un grand merci donc à toutes celles et ceux – et ils ont été nombreux – qui s'y sont engagés! Le résultat ne peut être que magnifique lorsque tout le monde œuvre à un but commun. Merci, merci, merci, pour cette réussite!

Une longue période préparatoire

Nous avons commencé à travailler sur le thème principal du Congrès dès le début 2013, lorsque le Comité a lancé le choix du thème. Le travail dans

les branches, les expériences des secrétaires régionaux/régionales, et surtout les innombrables échos de la part de nos membres, nous ont motivés à privilégier le thème du temps de travail. Au cours de séances du Comité et de conférences des secrétaires, mais aussi lors de nombreux entretiens avec nos membres, nous avons recensé les problèmes liés au stress et au manque de compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale. Sur cette base, nous avons ensuite développé des solutions et exprimé nos revendications.

Le fruit de ce travail a été rassemblé fin 2013 dans un premier document «Mon travail, mon temps. Halte au vol du temps». Dans le cadre d'une consultation d'une durée de trois mois, nous avons ensuite demandé aux régions et commissions de prendre position, puis le thème a été approfondi au cours d'innombrables réunions et groupes de travail. En parallèle, pendant le premier trimestre 2014, nous avons demandé à nos membres de participer à une enquête relative aux problèmes et solutions liés au temps de travail. Enfin, la récolte de données a été complé-



Dernières préparations au Congrès: discussion entre le service de communication et l'équipe technique. Photo: Syna

tée par un sondage représentatif externe, mandaté par Syna, sur le travail supplémentaire et sa rémunération.

Mise en œuvre des revendications

Au début de l'été, nous disposions ainsi d'une vue d'ensemble qui révélait l'urgence d'une intervention. Nous avons alors regroupé les problèmes et formulé nos revendications. Au cours de l'été, nous avons rédigé le document définitif du Congrès et concrétisé notre campagne, tout en peaufinant les détails du déroulement du Congrès.

Les témoignages vidéo et interventions de la base ont pris une grande importance pour le Congrès. L'approbation unanime du document n'a pas marqué la fin de notre travail, mais le début de la mise en œuvre de nos revendications. Il est encourageant de constater que la position claire adoptée par Syna lors des premières négociations CCT a d'ores et déjà apporté de premiers résultats positifs pour la réalisation de notre objectif: établir l'équilibre entre travail et loisirs.

Arno Kerst, président

Deux journées de Congrès productives

D'un jour à l'autre – telle fut du moins notre impression – les locaux de la Simplonhalle ont été aménagés et prêts à nous accueillir. A 12h50 un gong a sonné le coup d'envoi du Congrès, invitant les convives du buffet à prendre place et faire connaissance avec les trois comédiens «Syna» qui ont créé un programme sur mesure pour l'occasion.

Rétrospective pleine d'allant

Après l'allocution de bienvenue prononcée par Toni Biderbost, président régional de Syna Haut-Valais, Kurt Regotz, président sortant, Chantal Hayoz, secrétaire centrale de longue date, et Werner Rindlisbacher, responsable du secteur de l'artisanat, ont rappelé tout ce que Syna a accompli au cours des seize dernières années. Entre autres, l'introduction de la retraite flexible et des allocations pour enfants ainsi que la thématisation de la charge de travail. Répondant à un besoin croissant, notre syndicat a également revendiqué plus de vacances ainsi que



Les «Syna» ont animé le Congrès.

Photo: Syna

la réglementation de la rémunération des heures supplémentaires et du travail supplémentaire. Sans oublier notre engagement contre l'extension du travail de nuit et du dimanche et notre lutte contre la détérioration des assurances sociales. Enfin, nous avons invité nos membres à réfléchir à des thèmes visionnaires comme le revenu de base inconditionnel. Depuis la fusion des syndicats chrétiens qui a donné naissance à Syna, le secteur tertiaire a été développé, prenant en compte le fait qu'un grand nombre de postes de travail ont été créés dans la santé, le nettoyage et le commerce de détail, où de nombreux travailleurs et travailleuses manquaient de protection, faute d'être organisés en syndicats. Syna n'en a pas pour autant délaissé les secteurs de l'artisanat et de l'industrie, où il a également apporté des améliorations.

Hôtes politiques de marque

C'est un Conseiller fédéral de fort bonne humeur qui a pris la parole, ouvrant son discours très apprécié par «chères collègues et chers collègues». Au cours de son intervention, Alain Berset a rappelé que le réel progrès se mesure par ce que l'économie apporte à la population, et non pas



Kurt Regotz transmet la présidence à Arno Kerst.

Photo: Syna

par ce que la population apporte à l'économie. Il a également évoqué la mondialisation de la concurrence, la soif de profit des actionnaires, ainsi que la communication mobile, qui minent la protection du temps de travail. Pendant la pause, notre hôte de marque s'est mêlé à l'assemblée pour des discussions animées.

Le Conseiller d'Etat valaisan Jean-Michel Cina s'est quant à lui exprimé sur les particularités de son canton, soulignant que Syna est le syndicat le plus important du Valais.

Prévoyance vieillesse

Le Conseiller fédéral Alain Berset, qui s'était également exprimé sur le thème de la prévoyance vieillesse 2020, a ainsi introduit la première des quatre résolutions qui ont été approuvées au cours des quatre journées du Congrès. Nous saluons le fait que, dans le programme de réformes 2020, la garantie de financement du premier pilier et celle du deuxième pilier soient traitées conjointement. Mais pour Syna, l'objectif constitutionnel du «maintien du niveau de vie antérieur» ne saurait être remis en question, tandis qu'une diminution des rentes ou une augmentation de l'âge du départ à la retraite pour les femmes, sans établissement préalable de l'égalité

des salaires, sont inadmissibles. Un amortissement financier doit rendre la retraite flexible accessible aux bas revenus. Il convient par ailleurs de faire en sorte que les salarié-e-s plus âgés ne soient pas défavorisés sur le marché du travail.

La deuxième résolution adoptée lors du Congrès reflète l'engagement convaincu de Syna contre la discrimination et le racisme. La dénonciation de manquements et l'application de sanctions, la revendication d'un salaire égal à travail égal, la reconnaissance de qualifications différentes et l'égalité par rapport aux prestations sociales font partie intégrante de cet engagement.

Un au revoir qui est aussi un nouveau départ

Puis, après un après-midi pendant lequel il avait officié avec humour en tant que président, il fut temps pour Kurt Regotz de quitter la scène. Arno Kerst, candidat désigné à la présidence, a été proposé au vote des délégué-e-s et, conformément aux statuts, il a quitté la salle avant le vote.

Deuxième journée de Congrès abordée avec élan

Le samedi, les délégué-e-s ont été invités par les «Syna» à une séance de jonglage, remise en forme appréciée après la soirée de la veille, qui s'était

achevée tard sur un concert exclusif de la chanteuse Sina. Louis Ursprung, président de Brigue-GLIS, a participé avec élan à cet échauffement avant son discours de bienvenue.

Ensuite, le nouveau président Syna a prononcé son discours d'investiture, remerciant l'assemblée pour la confiance qui lui était témoignée et faisant l'éloge de son prédécesseur. Il a poursuivi en insistant sur la responsabilité qui incombe à Syna de poursuivre le travail sans relâcher ses efforts. Aujourd'hui plus que jamais, il s'agit de défendre la dignité humaine et les besoins de la population, d'affirmer que l'homme n'est pas une machine et qu'il a besoin de temps pour se reposer, de temps à consacrer à sa famille, à ses loisirs.

Transparence et temps de repos

Avec plusieurs collègues du secrétariat central, notre nouveau président a présenté les deux résolutions restantes, avec des témoignages vidéo faisant écho aux nombreuses revendications. La troisième résolution, relative à l'enregistrement du temps de travail, critique la disponibilité 24h/24, la pression subie par les salarié-e-s, ainsi que l'intensité croissante du travail qui se traduit par l'augmentation chiffrée du stress. Pour la santé des travailleurs et travailleuses, Syna demande un temps suffisant à consacrer à la récupération et une saisie claire et transparente du temps de travail, les horaires de plus en plus flexibles exigeant l'établissement de règles claires.

Avec sa quatrième résolution, Syna demande un plus grand soutien à l'engagement des salarié-e-s pour leur famille et dans la société, avec des conditions de travail qui s'adaptent aux besoins familiaux plutôt qu'à la frénésie de l'économie. Pour atteindre cet objectif, il est indispensable d'établir enfin l'égalité des chances et des salaires entre femmes et hommes, entre autres en valorisant le travail à temps partiel et en développant les congés maternité et paternité.

Après une étude approfondie des quatre résolutions, les délégué-e-s les ont approuvées avec conviction, établissant ainsi les grandes lignes de notre syndicat pour les quatre années à venir.

Colette Kalt, directrice de la communication et des campagnes

2 Politique salariale

L'automne salarial s'annonçait pourtant sous de bons auspices: l'économie suisse florissante affichait une nette croissance et les employeurs, rassemblés dans la campagne contre un salaire minimum légal, s'étaient clairement exprimés en faveur de négociations salariales dans le cadre du partenariat social. Autant de raisons de croire que la revendication de deux pour cent de hausse du salaire réel, exprimée cet été par Syna, avait de bonnes chances d'aboutir. Pourtant, les résultats des négociations salariales sont décevants. La bonne situation économique n'a pas eu de répercussion équivalente sur les salaires.

Partenariat social ou conflit?

Pour les dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses employés dans les branches de la plâtrerie et peinture, du secteur principal de la construction et de la construction de voies ferrées, il n'y aura cette année aucune augmentation de salaire. Parce que, une fois de plus, les employeurs et Unia sont en conflit. Syna condamne vivement l'attitude des employeurs qui n'ont pas respecté les contrats collectifs de travail et qui ont fait échouer les négociations salariales d'une manière proprement irresponsable. Rompre les négociations salariales en prétextant un autre point de litige dans le partenariat social contrevient au principe de bonne foi! Mais le syndicat Unia, qui s'est entêté à vouloir conserver son



Il faut faire avancer l'égalité des salaires. Photo: Fotolia

bureau d'analyse des risques, n'a en rien contribué à apaiser la situation. Ce sont nos membres ainsi que l'ensemble des travailleuses et travailleurs privés de hausse de salaire qui en paient le prix. Syna demande instamment, aussi bien aux employeurs qu'à Unia, de trouver avec Syna une solution aux problèmes actuels par le biais du partenariat social.

Dans six autres branches du second-œuvre, les partenaires sociaux ont échoué à conclure un accord. Malgré le boom de l'immobilier qui dure depuis des années, malgré une productivité en hausse et des prévisions qui restent optimistes, nombreux sont les ouvriers qui ne recevront aucune augmentation de salaire.

Augmentations souvent individuelles

Qu'il s'agisse de Coop, de Fenaco ou des hôpitaux cantonaux d'Argovie ou de Thurgovie, tous ont en commun de n'accorder les augmentations de salaires convenues, situées entre 0,7 et 1 pour cent, que sur une base strictement ou principalement individuelle. Syna adopte une attitude résolument critique à l'égard de ce système de répartition en raison de son manque de critères équitables. Il y a tout de même des nouvelles positives: la hausse de 50 à 100 francs des salaires minimums chez Coop; l'augmentation de 1,3 à 2,5 pour cent dans la branche du nettoyage ainsi que les nettes augmentations, attendues depuis longtemps et qui vont enfin être accordées, dans les branches de la boulangerie-pâtisserie et de la coiffure. Dans ces branches aux bas salaires, une hausse des salaires minimums représentera une réelle amélioration pour le personnel.

Grâce à sa spécialisation, mais surtout grâce à ses employé-e-s qui font preuve d'une grande motivation et d'un sens marqué de la qualité, l'industrie suisse d'exportation jouit d'une position enviable sur le marché mondial. Dans ces conditions, il est d'autant plus incompréhensible que l'automne salarial 2014 s'achève sur des hausses de salaire (principalement individuelles) s'élevant à un pour cent au maximum, une bien piètre manière de récompenser l'excellent travail accompli.

Ajuster enfin les salaires des femmes!

Ni le dialogue sur l'égalité des salaires ni les négociations salariales n'ont apporté d'améliora-

tion au salaire des femmes. Syna salue donc l'obligation faite aux entreprises par le Conseil fédéral de se soumettre à une analyse régulière des salaires: 33 ans après le mandat constitutionnel, l'égalité des salaires doit enfin être promue efficacement.

Syna dresse un sombre bilan de cet automne salarial aux résultats le plus souvent décevants. Par ailleurs, notre syndicat s'inquiète de la tendance générale et croissante à ignorer inconsidérément la voie du partenariat social dans la recherche de solutions.

Arno Kerst, président

3 Immigration

En 2014, l'immigration a été le grand sujet de préoccupation des syndicats ainsi que des sphères politiques et économiques. Depuis 2002, les accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne comprennent aussi l'accord sur la libre-circulation des personnes. Or la bonne situation économique de la Suisse a attiré une forte immigration.

Les syndicats n'ont approuvé les accords bilatéraux et la libre-circulation des personnes qu'en raison de l'introduction de mesures d'accompagnement (MA) efficaces et absolument indispensables pour protéger nos salaires et conditions de travail. De constants ajustements et améliorations ont été apportés aux MA, et cela doit continuer. Il faut par exemple veiller à ce que les MA soient appliquées plus rapidement et infliger des amendes assez élevées pour être dissuasives. La coopération intersectorielle doit être améliorée, il convient d'introduire des conditions minimales au niveau national pour les branches non soumises à une CCT, d'intensifier la lutte contre l'indépendance fictive et de simplifier la mise en œuvre de la responsabilité solidaire.

La Suisse, un modèle de réussite

Depuis 2002, l'immigration en Suisse dépasse les prévisions, en raison de la réjouissante santé économique de notre pays et des comparativement bonnes conditions de travail et de salaire en vigueur. Dans le même temps, les loyers et les



Les travailleurs et travailleuses immigrés ont aidé à construire la Suisse.

Photo: Ernst Zülle

prix de l'immobilier augmentent, tout comme la densité du trafic routier et l'utilisation des transports publics. Le dumping salarial, qui fait régulièrement la une de la presse, désécurise les travailleurs et travailleuses. Les régions frontalières sont submergées de travailleurs étrangers. La constante exigence d'une croissance encore plus grande inquiète la population, tandis que les salaires stagnent. L'accroissement de l'immigration se présente alors comme le bouc émissaire idéal.

Mais c'est oublier un peu vite que les migrantes et migrants ont fortement contribué à notre prospérité et qu'ils sont partie intégrante du modèle de réussite suisse. Par le passé, ils n'ont pas seulement construit nos routes, nos barrages, tunnels et villes, ils ont également participé à notre mouvement syndical. Ce faisant, ils ont contribué au partenariat social et à la paix du travail, deux éléments indissociables du fameux modèle de réussite suisse.

Pas question de renoncer aux accords bilatéraux

Pour les syndicats, il est clair que nous devons nous serrer les coudes, pas nous diviser. Nous

comprenons la colère des salarié-e-s et prenons très au sérieux les craintes exprimées par le peuple suisse lors des votations.

Dès le lendemain du «oui» accordé de justesse à l'initiative contre l'immigration de masse, l'Union syndicale suisse, Travail.Suisse, Unia et Syna se sont adressés en commun et publiquement au Conseil fédéral pour demander une consultation des partenaires sociaux sur la suite des événements. Pour les syndicats, les principes suivants restent déterminants:

- Les accords bilatéraux doivent être préservés. Ils sont très importants pour le niveau salarial et la sécurité de l'emploi.
- Le principe de non-discrimination doit rester déterminant à l'avenir. Il n'est pas question d'un nouveau statut de saisonnier.
- Il faut renforcer la protection des salaires au lieu de la démanteler, pour lutter contre le dumping qui affecte les salaires et l'emploi et garantir en Suisse des salaires suisses.

Egalité et respect

La Constitution, les lois et les mesures sont une chose. Mais le respect, la décence et la responsabi-

lité vis-à-vis de celles et ceux qui travaillent n'en sont pas moins indispensables. Par exemple pour conserver leur emploi aux plus âgés, au lieu de les licencier pour motifs économiques et les remplacer par une main-d'œuvre plus jeune – d'où qu'elle vienne – et moins chère. Il n'est pas nécessaire d'introduire une priorité légale pour encourager le travail à temps partiel et faciliter la réinsertion professionnelle. Inutile d'agiter le spectre de pertes d'emploi lorsqu'il est question de quelques jours de vacances de plus pour la santé des travailleurs et travailleuses ou d'introduire des salaires minimaux. Ceux qui avancent ces arguments sont ceux-là même qui exigent un travail supplémentaire gratuit de plusieurs semaines de la part de leurs employé-e-s sous le seul prétexte de la hausse du franc. Une attitude certes incompatible avec le modèle de réussite suisse.

**Kurt Regotz, président jusqu'octobre 2014,
secrétaire central**

4 Politique sociale

En cette année de Congrès, le service de politique sociale s'est principalement employé à définir les revendications pour chacun de ses trois domaines, sans pour autant négliger les affaires courantes. Les discussions avec la base ont été intégrées au document du Congrès.

Mais 2014 fut pour le service une année d'activité intense par bien d'autres aspects. Un poste à 80 pour cent de taux d'occupation n'a suffi qu'avec peine à couvrir les trois domaines migration, jeunesse et égalité. Pour chacun d'eux, des objectifs ont été définis avant d'être soumis à l'approbation du Comité et du CD.

Migration

Les cours d'allemand proposés par Syna ont connu un franc succès avec une participation d'une centaine de personnes. Aux régions de Zurich et des Grisons, où ces cours ont déjà eu lieu l'année précédente, se sont ajoutées celles de Bâle et Schaffhouse. La demande a été particulièrement forte à Schaffhouse et dans les Grisons.

Pour la première fois depuis longtemps, la Commission de la migration a organisé en février une

conférence ouverte à tous les membres de base. Le résultat de cette conférence a été intégré au document du Congrès sous la forme de résolutions. Au cours de trois séances distinctes, la Commission a en outre traité trois thèmes spécifiques, dont le travail temporaire, qui représente si souvent un piège pour les migrant-e-s. Puis nous avons travaillé sur la résolution relative à la discrimination, présentée au Congrès par le plus ancien membre de la Commission, Sergio Scaramuzza.

L'année 2014 a également vu le renforcement de la collaboration avec des organisations auxquelles nous sommes liés. Dans le domaine des cours d'allemand, en particulier, l'Enaip est devenu un partenaire important, tout comme Inas et Acli pour les questions liées aux assurances sociales.

Jeunesse

Ce fut la première année de réelle activité pour la Commission de la jeunesse de Travail.Suisse, et les membres Syna ont participé avec élan. Parallèlement à la Commission existe un comité, au sein duquel Isabelle Stern a représenté Syna. Deux cours destinés aux jeunes, ainsi que le Conseil annuel de la jeunesse, ont été organisés en étroite collaboration avec Jeunesse.Suisse. Le Conseil de la jeunesse, qui s'est distingué par des ateliers interactifs et de prestigieux intervenants – dont le Conseiller national Andy Tschümperlin – a remporté un vif succès. La participation aux cours sur les thèmes de la demande d'emploi et du mobbing a été moyenne.

Pour Young Syna, le championnat des métiers SwissSkills à Berne a représenté le point d'orgue de l'année 2014. Avec la participation d'apprentis Syna, Jeunesse.Suisse y a tenu un stand interactif et organisé un concours qui, tous deux, ont éveillé un grand intérêt. La question «Où t'imagines-tu dans cinq ans?» a attiré jeunes et moins jeunes au stand et constitué le point de départ d'intéressantes discussions.

Nous avons également travaillé à enrichir le réseau de Young Syna. Au cours de différentes séances avec l'association Jeunesse et économie et la fondation SwissSkills, ainsi que lors de participations à différents événements organisés par le Conseil Suisse des activités de jeunesse (CSAJ), la Fédération suisse des parlements des jeunes



Sergio Scaramuzza présente la résolution sur les migrantes et migrants au Congrès. Photo: Syna

(FSPJ) ou de l'Association faïtière suisse pour l'animation jeunesse en milieu ouvert (AFAJ), les jeunes syndicalistes ont eu l'occasion d'exprimer leurs opinions dans différents domaines.

Au printemps, j'ai par ailleurs été invitée à présenter un exposé à l'école de la fondation du monastère d'Engelberg, et ai ainsi eu l'occasion de présenter aux collégiens le point de vue des syndicalistes.

Egalité

Le dialogue sur l'égalité des salaires a été signé au début de l'année avec Fenaco. Le partenariat social suivra le progrès des travaux au cours des prochaines années, et suivra également un projet sur le thème de la compatibilité entre soins et travail rémunéré. Par ailleurs, un grand effort a été fourni pour intéresser les médias au thème de l'égalité, sur lequel nous avons mené différentes enquêtes.

Sabine Hunger,
responsable de la politique sociétale

5 Mouvement des rentiers

Pour le Mouvement des rentiers/rentières Syna (MR), l'année 2014 a été bien remplie et résolument tournée vers l'avenir. Une tendance perceptible dès la première séance du Comité, le 23 avril 2014. Après un discours d'ouverture de l'ancien président des rentiers Alois Vonlanten, qui proposait de revitaliser le MR, une discussion animée s'est ouverte, au cours de laquelle nous avons approfondi différentes idées. En tant que président, je me suis chargé de la tâche intéressante qui consistait à ébaucher un règlement pour la prochaine Assemblée des délégués (AD) du 4 juin 2014. Un document destiné à régler l'organisation régionale, la collaboration avec les secrétariats régionaux (SR) Syna, et notre page sur le site Internet Syna.

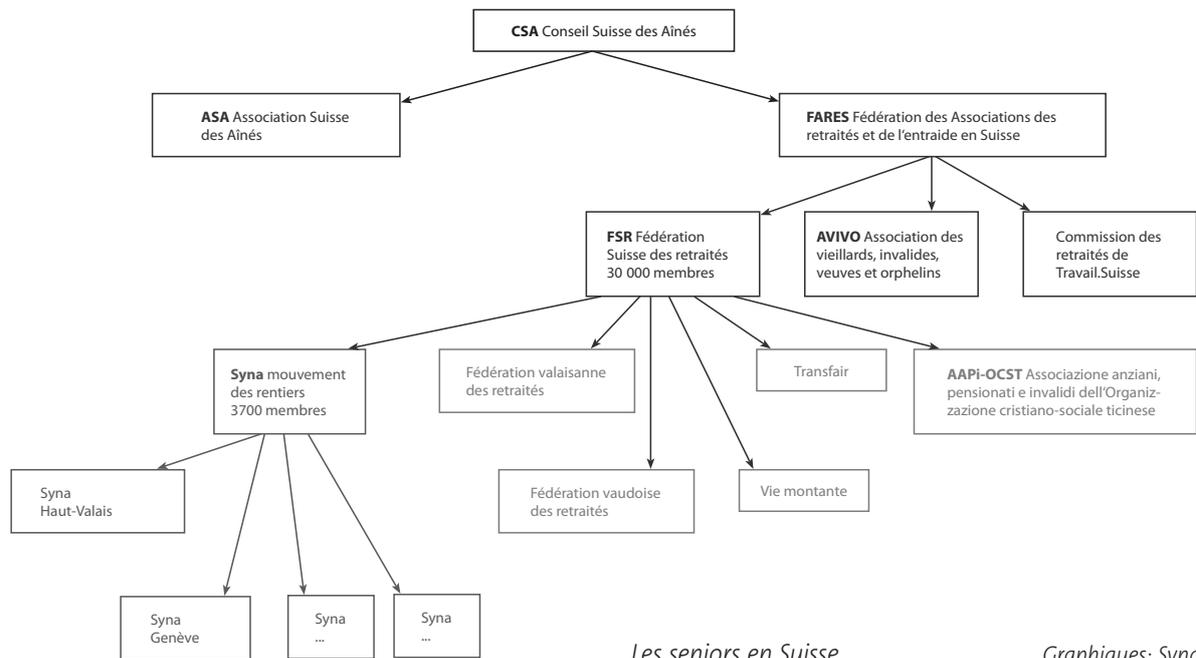
Intégration active des retraité-e-s

Le nouveau Règlement a été approuvé à l'unanimité par les délégué-e-s de l'AD. Il prévoit la création d'un groupe de retraité-e-s dans chacune des régions Syna. Un petit comité, composé d'hommes et de femmes de toutes nationalités, doit diriger le groupe en collaboration avec les SR. L'objectif de ces organisations régionales est, d'une part, d'intensifier le contact entre les retraité-e-s et les SR ainsi que de conserver au sein du syndicat les membres retraités ayant des activités et, d'autre part, d'informer directement les retraité-e-s des objectifs politiques de Syna, afin qu'ils puissent s'engager par leurs votes contre les courants politiques extrêmes. Le site Internet Syna doit informer en continu sur les activités Syna proposées aux retraité-e-s.

Les mouvements de rentiers suisses

Michel Pillonel, notre invité à l'AD, a fourni des informations sur la structure des mouvements de rentiers suisses (voir graphique). Le MR Syna est membre de la FSR, elle-même rattachée à la FARES, tout comme environ 23 autres groupements. Quant à la FARES, elle appartient au CSA, qui s'engage pour la politique de la vieillesse.

Michel Pillonel constate, qu'en matière de politique, on fait beaucoup pour mais peu avec les



Les seniors en Suisse.

Graphiques: Syna

personnes âgées, trop souvent exclues des décisions, quand bien même celles-ci les concernent directement, ainsi que leur argent. Aucun-e retraité-e, par exemple, ne siège dans les conseils de fondation des caisses de pension.

Les initiatives PDC

Autre invité à l'AD: Mathias Kuert Killer de Travail.Suisse nous a communiqué quelques calculs relatifs aux initiatives du PDC en faveur des familles. La première initiative concerne la pénalisation des couples mariés. Le problème majeur est que, pour deux personnes indépendantes, la rente AVS versée est de 2x 100 pour cent, tandis que, pour un couple marié, elle n'est que de 1,5x 100 pour cent. Un réajustement coûterait 1,7 milliard à l'AVS et pourrait provoquer des modifications telles que la suppression des rentes de veuves ou l'obligation pour les femmes sans activité professionnelle de payer elles aussi les cotisations AVS. Il n'est pas exclu que les rentes AVS soient globalement réduites. Par ailleurs, le cumul du revenu des couples signifie des impôts plus élevés. Si les couples étaient imposés séparément, cela représenterait pour la Confédération une perte fiscale de 1 à 2,4 milliards. Ce phénomène a manifestement été en grande partie rectifié dans les cantons, excepté pour les très hauts revenus.

La deuxième initiative veut supprimer l'imposition des allocations familiales et représenterait

une perte de recettes fiscales d'environ 1 milliard de francs. Travail.Suisse préfère accroître de 50 francs par mois les allocations pour enfants et pour la formation, pour un coût approximatif de 600 millions de francs. Cela apporterait plus qu'un petit allègement d'impôts, en particulier aux bas revenus. D'ailleurs, la plupart des familles avec deux enfants ne paient généralement pas d'impôts fédéraux. L'allègement d'impôts bénéficierait donc principalement aux hauts revenus.

Un grand merci

La séance d'automne du Comité était consacrée au programme 2015, ainsi qu'à la mise en œuvre du nouveau règlement des rentiers/rentières.

Je remercie le comité, et en particulier notre coordinateur Kurt Regotz, l'interprète Rut Hörler ainsi que l'actuaire Paul Rutz pour les procès-verbaux et leur travail en tant que représentants des rentiers/rentières Syna dans différentes organisations. Un grand merci aussi aux collaboratrices et collaborateurs du secrétariat central pour leur excellente collaboration.

Emil Hauser,
président du Mouvement des rentiers

Impressum

Editeur:

Syna – le syndicat
Secrétariat central
Römerstrasse 7 / CP 1668, 4601 Olten
T 044 279 71 71
www.syna.ch

Rédaction:

Colette Kalt, Olivia Coray

Traduction:

Pascale Giger (A → F)
Colette Kalt, Olivia Coray,
Germaine Monica Rusch (F → D)

Layout:

Sandra Föhn

Impression:

LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

1^{ère} édition, mai 2015

